

**BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH
KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Oleh :

SITI MARITA
NPM. 1441030156

Jurusan Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH
KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Oleh :

SITI MARITA
NPM. 1441030156

Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Badaruddin, S.Ag.,M.Ag

Pembimbing II : EniAmaliah, S.Ag., SS., M.Ag

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG

**Oleh
Siti Marita**

Penelitian ini berjudul "Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung". Latar belakang penelitian ini adalah, Pondok Pesantren Darul Falah merupakan sebuah lembaga pendidikan Pesantren modern. Budaya Organisasi dalam setiap lembaga mencerminkan bagaimana keadaan organisasi tersebut. Khususnya Pesantren, sebuah lembaga pendidikan formal dan non formal, yang menekankan pemahaman ilmu dan nilai-nilai yang bersifat religious. Nilai-nilai budaya organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah diharapkan mampu mengatasi persoalan yang timbul akibat arus perkembangan zaman yang semakin canggih. Sehingga Darul Falah tetap berdiri eksis ditengah-tengah tatanan masyarakat.

Dengan latar belakang diatas, maka dapat didapatkan rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana budaya organisasi, yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung. Dan apa saja faktor pendukung dan penghambatnya dalam penanaman nilai-nilai Budaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan mengumpulkan data yang digunakan dengan penelitian ditempat pelaksanaan kegiatan yang diteliti. Sifat penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode interview, observasi, dokumentasi dan analisis data kualitatif dengan metode berfikir deduktif induktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan tentang nilai-nilai budaya yang diterapkan dan dianut oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah yang mereka jalankan sebagai bagian dari anggota Pesantren. Nilai-nilai budaya tersebut antara lain : nilai kedisiplinan, nilai kebersihan dan kerapihan, nilai kesopanan, nilai kesederhanaan dan kemandirian, nilai keteladanan, nilai perjuangan (jihad), nilai tanggung jawab (amanah), nilai tawadhu (rendah hati dan sabar). Nilai-nilai tersebut kemudian melahirkan kebiasaan-kebiasaan dalam kehidupan di lingkungan Pondok Pesantren yang bersifat religious, dan mampu menjaga dan merawat tradisi pesantren dengan baik. Adapaun faktor pendukung dan penghambatnya adalah, kurangnya pengadaan sarana dan prasarana yang ada dilingkungan Pesantren, dalam bentuk visual atau artefak kebudayaan lain yang mereka anut. Dalam penelitian ini penulis juga memberikan beberapa rekomendasi nilai-nilai budaya untuk dijadikan sebagai referensi, khususnya untuk perkembangan budaya organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung.

Kata kunci : Budaya Organisasi Pondok Pesantren.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Telp. (0721) 704030 Sukarame 1 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL
FALAH KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR
LAMPUNG**

Nama : **Siti Marita**
NPM : **1441030156**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden-Intan Lampung

Pembimbing I,

Badaruddin, S.Ag., M.Ag
NIP. 197508132000031001

Pembimbing II,

Eni Amaliah, S.Ag., SS., M.Ag
NIP. 197005121998032002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin. Telp. (0721) 704030 Sukarame 1 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG, Disusun Oleh : Siti Marita, Npm : 1441030156, Jurusan : Manajemen Dakwah, telah diajukan dalam sidang munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islan Negeri Raden Intan Lampung pada tanggal : Kamis, 16 Agustus 2018

DEWAN PENGUJI

Ketua : Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag.,M.Ag

[Signature]
(.....)

Sekretaris : M.Husaini.MT

[Signature]
(.....)

Penguji I :Dr. H. Rosidi, MA

[Signature]
(.....)

Penguji II : Badaruddin.S.Ag.,M.Ag

[Signature]
(.....)

Dekan

Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli,M.Si

NIP. 196104091990031002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَّقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu.

Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

(Q.S Al-hujuraat; {49}.13)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada penulis dalam menuntut ilmu dari mulai tingkat dasar hingga keperguruan tinggi Negeri tercinta ini, kampusku tercinta Universitas Islam negeri Lampung.

Sebuah karya kecil ini ku persembahkan untuk Bapakku Watijan dan Ibuku yang terkasih Suharti , yang tak pernah lelah menjagaku, merawatku, membimbingku, dengan limpahan kasih sayang yang telah mereka curhkan kepadaku, sebagai ungkapan bakti dan rasa hormat atas jerih payah, didikan serta doa yang selalu mengalir terimakasih atas segalanya

Kakakku Fitri Larasati S.pd, adik-adikku Purti Lestari, Dewi Maharani, Wahyuni Delima, Indah Ayu Rastiti yang selalu memberikan motivasi dan senyum kebahagiaan.

Terimakasih sekali lagi aku ucapkan kepada keluarga besarku, Bapak Ibu yang selalu menjadi penyemangat memberikan do'a, dan dorongan motivasi baik moril maupun materil.

Sahabat-sahabatku sekripsiku, kiki dan selvi yang juga selalu memberikanku semangat dan motivasi, menemaniku setiap hari, dalam suka maupun duka.

Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Siti Maritha, Lahir di Batu Putu Teluk Betung Bandar Lampung, pada tanggal 03 Maret 1996. Penulis merupakan anak kedua, dari pasangan Bapak Watijan dan Ibu Suharti. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di Jln. Muhammad Nur Desa Talang Mulya, Dusun 02 Talang Baru, Rt 01. RW. 02 kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis.

1. Sekolah Dasar Negeri 03 Hurun Padang cermin Lampung selatan yang diselesaikan pada tahun 2008
2. MTs Mangkunegara Negeri Olok Gading, Teluk Betung Bandar Lampung. Diselesaikan pada tahun 2012
3. SMA Perintis 1 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2014

Pada tahun 2014 penulis diterima sebagai mahasiswa UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, Pada juli 2017 penulis melakukan kuliah Kerja Nyata di Desa Tunggul Pawenang, Kecamatan Adi Luwih Kabupaten Pringsewu Lampung. Pada semester akhir tahun 2018 penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul ” Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah Teluk Betung Bandar Lampung”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Segala puji penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah karya skripsi ini.

Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita, Baginda Nabi Muhammad SAW. Yang sangat kita harapkan syafaatnya diyaumul Kiyamah kelak. Semoga kelak kita semua bisa berkumpul bersama beliau di syurga Allah, amin. Skripsi ini berjudul “ **Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Darul Falah kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung**”.

Penyusunan skripsi ini dimaksud untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Sosial Islam (S.Sos.)** dalam ilmu dakwah pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan yang telah diberikan dari berbagai pihak oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.H. Khomsahrial Romli, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Badaruddin,S.Ag.M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Eni Amaliah,S.Ag.SS.M.Ag selaku pembimbing II, berkat bimbingan dan arahan beliau penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Khususnya:
 - a. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Ibu H. Suslina Sanjaya, S.Ag.M.Ag dan sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Bapak M.Husaini,MT.
 - b. Bapak Ibu Dosen serta Karyawan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

4. Kiyai Irmansayah selaku Pimpinan Pondok Pesantren Darul Falah kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung, Ust.M Subhi dan seleuruh keluarga besarPonpes Darul Falah yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
5. Seluruh staf perpustakaan umum dan perpustakaan Fakultas Dakwah, yang telah melayani peminjaman referensi buku – buku dalam penyusunan sekripsi penulis.
6. Bapak Ibuku tercinta, terimakasih atas kasih sayang kalian, kesabaran, do'a, pengorbanan dan didikan selama ini untukku. Maaf baru ini yang dapat aku persembahkan untuk kalian. Semoga denga terselesaikannya sekripsi ini menjadi awal kesuksesanku sehingga Bapak Ibu bisa tersenyum bahagia melihatku.
7. Untuk saudara-saudaraku, Kakakku dan Adik-adiku yang secara tidak langsung menjadi motivasi terkuat dalam hidup ku untuk terus belajar dan menuntut ilmu, maafkan aku yang belum bisa menjadi adik sekaligus kakak yang patut kalian contoh.
8. Untuk sahabat-sahabatku Selvia Apriyani (uni), Riski Rahmawati, Siti Juhairiyah (bibi uju), Liza Asmara (ngah liza), Siti Khoiria (teh iya), Endang Puji Astuti, , Sari, Isma,Aulia, Diana, Reka, Arin,Devi,Ayu,Roza, Enike, Dedi,Iqbal,Bowo,Heri,Wafa,Elkat, Yudi, Sahrul, Eko, Helmi, Adh, dll yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya. Mugi Yanah (KPI) Terimakasih sudah bersamaku selama 4 tahun ini kebersamaan kasih sayang kalian sebagai sahabat-sahabatku, memberikan warna dalam keseharianku di kampus.
9. Keluarga besar MD A.B.dan C. 2014 terimakasih atas kebersamaan kalian.
10. Untuk teman-teman KKN 276 Desa Tunggul Pawenang, kecamatan Adi luwih kabupaten Pringsewu, terimakasih atas kekeluargaan yang kita bangun selama 40 hari kemarin.

11. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya yang telah memberikan bantuan dan segala dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga amal kebaikan yang telah diberikan akan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Penulis berharap semua bantuan, arahan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis senantiasa bermfaat dan menjadi kebaikan serta dapat diterima oleh Allah sebagai amal ibadah. Semoga sekripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 29 juni 2018
Penulis

Siti Marita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Rumusan Masalah	3
E. Tujuan Penelitian	7
F. Metode Penelitian	8
G. Tinjauan Pustaka.....	15

BAB II. BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG

A. Pengertian Budaya Organisasi	18
1. Pengertian Budaya	18
2. Pengertian Organisasi	20
B. Tipe-tipe Budaya Organisasi.....	22
C. Karakteristik Budaya Organisasi	25
D. Perbedaan dan Kesamaan Budaya Organisasi	32
E. Fungsi Budaya Organisasi	34
F. Pentingnya Budaya dalam Organisasi	36

G. Sumber Budaya Organisasi.....	40
H. Kekuatan dan Hambatan Budaya Organisasi.....	42
I. Pondok Pesantren.....	44
1. Terminologi Pondok Pesantren.....	44
2. Tujuan Pendidikan Podok Pesantren	45
3. Karakteristik Pondok Pesantren	46
4. Elemen-elemen Pesantren.....	47
5. Sistem Pembelajaran di Pondok Pesantren.....	48
J. Pondok Pesantren Salafi dan Modern.....	51
1. Pondok Pesantren Salafi	51
2. Pondok Pesantren Modern	54
3. Kombinasi Salaf Dengan Modern.....	55

BAB III. PONDOK PESANTREN DARUL FALAH

A. Pondok Pesantren Darul Falah.....	57
1. Sejarah Pondok Pesantren Darul Falah.....	57
2. Profil Lembaga.....	60
3. Visi dan Misi Pondok Pesantren Darul Falah	61
4. Keadaan Astidz dan Astidzah Ponpes Darul Falah.....	62
5. Keadaan santri dan santriwati Ponpes Darul Falah.....	62
6. Fasilitas Ponpes Darul Falah.....	63
B. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Darul Falah	65

BAB IV. BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG

A. Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah	80
B. Faktor Pendukung Dan Penghambat Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Darul Falah.....	86

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	93
---------------------	----

B. Saran 95

DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar nama-nama Astidz dan astidzah	62
Tabel 2 Daftar nama-nama santri.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul berfungsi untuk memberikan batasan - batasan terhadap pengertian kata dalam judul dan menjelaskan pokok permasalahan yang dibahas sehingga dapat memperinci kesalahan penafsirannya. Judul dalam penelitian ini adalah **“Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Fallah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung”**. Selanjutnya agar tidak terjadinya kesalahan pengertian dalam memahami arti judul dalam penelitian ini, maka penulis memberikan penjelasan seperlunya sebagai berikut.

Budaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pikiran, akal budi, hasil dari adat istiadat, sesuatu yang mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju), sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sudah sukar untuk diubah.¹

Edward Burnett, bahwa Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas, meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan atau percaya, seni, moral hukum, adat-istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.²

Organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, terkendali, dalam

¹Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (balai pustaka: Jakarta, Ed 3. Cet .4) 2007 h.169

²Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Pustaka Setia:Bandung,2010) h. 122

memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-prasarana, data, dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Organisasi juga merupakan wadah atau alat segenap keinginan dan kemampuan sekumpulan orang bersatu, mengikat diri dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Jika dilihat dari proses terbentuknya dan kegunaanya, organisasi juga merupakan salah satu fungsi budaya, yaitu sebagai pengikat suatu masyarakat, berisi pola perilaku, dan lain-lain.³

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus dalam sebuah organisasi.⁴ Penulis juga menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu keyakinan atau kebiasaan yang dianut dan dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Nurcholish Madjid pernah menegaskan, pesantren adalah artefak peradaban Indonesia yang dibangun sebagai institusi pendidikan keagamaan bercorak tradisonal, unik dan Indigenous⁵

Berdasarkan penegasan judul diatas, tentang Budaya Organisasi. maka dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi Pondok Pesantren Darul Falah adalah nilai-nilai dan pola kegiatan yang diyakini, dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi identitas bagi Pondok Pesantren Darul Falah.

³*Ibid.* h. 126

⁴*Ibid.* h. 128

Nurcholis, Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan* (Jakarta:Paramadina, 1997), h.10

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penelitian ini yang menjadi alasan medasar dalam pemilihan judul adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi merupakan unsur yang sangat penting dalam membentuk identitas Organisasi itu sendiri, sekaligus menjadi ciri khas yang membedakan antara Pondok Pesantren Darul Falah dengan Pondok Pesantren lainnya.
2. Budaya Organisasi merupakan ilmu yang banyak dibahas dalam ilmu terapan manajemen, hal ini sesuai dengan jurusan yang penulis fokuskan yaitu manajemen dakwah.
3. Pondok Pesantren Darul Falah adalah salah satu dari enam pondok Pesantren yang ada di Kecamatan Teluk Betung Barat. Pondok Pesantren Darul Falah merupakan sebuah pondok sinergi dua arah, artinya, merawat tradisi dan merespon modernisasi. Hal ini menarik penulis untuk melakukan penelitian tentang budaya seperti apa yang ada sehingga Ponpes Darul Falah tetap berdiri kuat ditengah-tengah masyarakat.
4. Tersedianya sarana dan prasarana, literatur yang mendukung data-data yang menunjang, serta transportasi untuk menuju lokasi penelitian. Dan lain-lain yang dianggap mampu mendukung terselesaikanya penelitian ini.

C. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi yang telah kita pahami bersama adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus

menerus dalam sebuah organisasi, oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi. Bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra yang positif pula, demikian sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik, maka akan memberikan citra yang negatif bagi organisasi.

Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas, meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan atau percaya, seni, moral hukum, adat-istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.⁶

Sedangkan Organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-prasarana, data, dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Pengembangan dan perubahan organisasi sama dengan perubahan budaya. Gagasan tentang organisasi dikaitkan dengan sistem dan proses, sedangkan gagasan budaya dikaitkan dengan orang yang berhubungan. Organisasi dan budaya merupakan dua sisi mata uang, kombinasi dari keduanya menjadi budaya terorganisasi dengan baik dan organisasi yang bersifat manusiawi,

⁶Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Pustaka Setia:Bandung,2010) h. 122

manusia dalam mencapai tujuannya dilakukan melalui organisasi. Organisasi dijalankan melalui manajemen yang selalu disesuaikan dengan perkembangan budaya. Dengan demikian, selalu terdapat interaksi antara budaya dan organisasi.

Pondok pesantren adalah institusi *iqomatuddin* bertujuan membina dan meningkatkan pemahaman, pernyataan dan pengamalan ajaran islam di tengah-tengah masyarakat dan dengan seiring dengan perkembangan zaman, persoalan yang dihadapi semakin kompleks, artinya pesantren banyak dihadapkan pada tantangan modernisasi yang berkembang secara pesat dalam kehidupan organisasi. Sehingga kemampuan pesantren dalam mengatasi persoalan tersebut menjadi tolak ukur, seberapa jauh ia bisa merespon dan mengikuti arus modernisasi dengan baik.

Pondok Pesantren Darul Falah yang didirikan pada tahun 2005, kata “Darul” yang berarti tempat dan “Falah” yang artinya kemenangan dan dikatakan pondok sinergi dua arah yaitu merawat tradisi dan merespon modernisasi. Penerapan nilai-nilai religius dan kegiatan-kegiatan yang tetap menjaga nilai tradisi dan budaya dalam sebuah pondok pesantren diharapkan mampu mengatasi persoalan yang timbul akibat arus perkembangan zaman di era modern saat ini, dengan agar tetap eksis berdiri ditengah tatanan masyarakat yang semakin kompleks.⁷

Dengan penuh perjuangan, ponpes Darul Falah terus berbenah diri dan terus menyiarkan Agama Islam dengan mengenalkan Pondok Pesantren Darul Falah kepada masyarakat luas sebagai wadah untuk mencetak kader-kader pemimpin ummat yang mu'min, muttaqin, dan Rosikhina fil 'ilmi. Dan itu semua tidak terlepas

⁷Dokumen, *Ponpes Darul Falah*, Teluk Betung Bandar Lampung. 2017

dari rahmat dan karunia Allah Swt, Darul Falah tetap dalam komitmen dalam mengemban misinya dalam menciptakan calon agamawan yang berilmu menciptakan calon ilmuwan yang beragama, dan menciptakan calon tenaga terampil yang profesional dan agamis.⁸

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam di Indonesia tertua yang tetap memiliki daya tarik untuk diteliti dan dianalogikan, terlepas dari adanya kelemahan dan kelebihan. Pesantren merupakan salah satu jenis pendidikan Islam di Indonesia yang bersifat tradisional dan berciri khusus, baik sistem pendidikan, sistem belajar, maupun fungsi dan tujuannya. Saat ini jumlah pesantren di Indonesia tidak kurang dari 7.000 buah dengan jumlah santri sekitar 11 juta orang dan jumlah tenaga pendidik sekitar 150 ribu orang. Jumlah tersebut sangat strategis dan menguntungkan bagi pembangunan bangsa Indonesia, terutama dalam era globalisasi, dengan catatan jika potensi ini dapat diberdayakan secara maksimal dan tidak mengalami kendala yang signifikan.⁹

Dari latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana budaya organisasi atau pola kegiatan-kegiatan dan nilai-nilai yang ditanamkan dalam kehidupan Pondok Pesantren. Kemudian hal ini menjadikan penulis untuk mengangkat judul “BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG”.

⁸Dokumen, *Ponpes Darul Falah*, Teluk Betung Bandar Lampung. 2017

⁹Nur Efendi, *manajemen perubahan di Pondok Pesantren*, KALIMEDIA: Yogyakarta . 2016. h 134

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan pokok permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana Budaya Organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat ?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dan saran dan prasarana dalam penanaman nilai-nilai Budaya di Pondok Pesantren Darul Falah?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini mempunyai tujuan yang pasti, jelas dan sistematis. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui secara deskriptif tentang Budaya Organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah.
- 2) Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam penanaman nilai-nilai budaya di Pondok Pesantren Darul Falah kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah usaha dalam mengembangkan ilmu Manajemen khususnya, Budaya Organisasi di

Pondok Pesantren Darul Fallah kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung.`

- b. Untuk meningkatkan kemampuan kepada penulis dalam melakukan penelitian Budaya Organisasi yang ada pada suatu organisasi atau lembaga.Khususnya di Pondok Pesantren Darul Falah.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah adalah seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah yang sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah tertentu untuk diolah, dianalisis,diambil kesimpulan dan selanjutnya dicarikan pemecahannya.¹⁰Agar kegiatan-kegiatan praktis dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terlaksana dengan obyektif ilmiah serta mencapai hasil yang optimal, maka diperlukan rumusan–rumusan untuk bertindak dan berfikir menurut aturan.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

- a. Jenis penelitian

Dilihat dari jenisnya,penelitian ini termasuk penelitian lapangan atau *field research* artinya suatu penelitian yang dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya.¹¹

- b. Sifat penelitian

¹⁰Sugiono,*metode penelitian Administrasi*,(Bandung:C.V.Alpabeta.2001),cet.Ke VIII.h 43

¹¹Kartini Kartono,*Pengantar Metodologi Riset social*, Mandar Maju, Bansung,cet.Ke VIII,h.32

Penelitian ini bersifat deskriptif, adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena, yaitu dengan menjelaskan ataupun menerangkan sebuah peristiwa.¹² Karena dalam pengumpulan data sampai pada analisis data, peneliti berusaha memperoleh data obyektif yang sebanyak mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada.

Menurut Suharsimi Arikunto : apabila penelitian bermaksud mengetahui keadaan mengenai apa dan bagaimana, berapa banyak, sejauh mana, dan sebagainya, maka penelitian bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan atau menerangkan peristiwa.¹³ Dalam penelitian ini penulis hanya mengungkapkan data –data tentang bagaimana Budaya Organisasi dipondok pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung.

2. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan

¹²Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul J, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003) h.42

¹³Suharsimi Arikunto, *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI* (Jakarta: Rineka cipta, 2006) h.117

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabeta: Bandung, 2008), h 115

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.¹⁵

Metode yang dipakai oleh peneliti sendiri dalam pengambilan sampel yakni dengan teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.¹⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam Pondok Pesantren Darul Falah yang dijadikan objek penelitian¹⁷.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah;

- a. KH. Irmansyah. S.Ag selaku pengasuh Pondok Pesantren Darul Falah.
- b. Ustadz M Subhi S.pd selaku sekretaris Pondok Pesantren Darul Falah
- c. 2 orang santri dan santriwati kelas 12.
- d. Pendamping maktab putra Ustadz Agung.
- e. Pendamping maktab putri Ustadzah Ana Mega Silviani.

3. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara (Interview)

¹⁵Sugiyono, *ibid*, h 116

¹⁶Sugiyono, *Memahami penelitian Kualitatif*, (Alfabeta: Bandung, 2015). h.54

¹⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta. Pt Bina Aksara, 1983), h. 102

Wawancara disebut juga interview artinya suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi dengan sumber data. Komunikasi tersebut dilakukan dengan cara berdialog secara lisan.¹⁸ Dan lebih detail lagi dijelaskan:

Interview atau wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada semua masalah, ini merupakan proses adanya tanya jawab, diman dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik (*interview*= berbincang bincang, tanya jawab). Asal kata *interview* = penjumlahan sesuai dengan perjanjian sebelumnya. Dari kata *Entre* dan *Voir* = *videre* = melihat. *Interview* = tanya jawab lisan dengan maksud untuk dipublikasikan.¹⁹

Dari pendapat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa wawancara adalah berdialog atau tanya jawab dengan lisan yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang saling berhadapan secara fisik (langsung). Dalam hal ini penulis menggunakan jenis interview (wawancara) terpimpin yaitu pewawancara bebas bertanya apa saja dan harus menggunakan acuan pertanyaan lengkap dan terperinci agar data-data yang diperoleh sesuai dengan harapan.

Penulis menggunakan metode ini karena penulis mengharapkan data yang dibutuhkan dapat diperoleh secara langsung sehingga kebenarannya tidak akan diragukan lagi. Penulis mempersiapkan pertanyaan yang berkaitan

¹⁸Djumhur I. Moh. Surya, *Bimbingan dan Penyuluhan Disekolah*, Bandung: Ilmu, 1985, h 55

¹⁹Kartini Kartono, *Op Cit*, h. 171

dengan masalah yang sedang diteliti dan juga diinterview tidak merasa lelah diambil datanya. Metode ini diambil sebagai metode utama dalam pengumpulan data, dan yang penulis tanyakan tentang Budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah, sedangkan metode observasi dan metode dokumentasi hanya sebagai pelengkap.

b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung. Dalam hal ini peneliti dengan berpedoman desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung sebagai hal atau kondisi yang ada dilapangan.²⁰

Metode observasi non partisipatif ini dilaksanakan dengan cara peneliti berada dilokasi penelitian, hanya pada saat pelaksanaan penelitian tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode observasi digunakan sebagai metode pelengkap dalam pengumpulan data Budaya Organisasi di Pondok pesantren Darul Falah

c. Dokumentasi

Dokumen adalah penelitian yang menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah-majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen dan sebagainya²¹

²⁰Ahsanuddin Mudi, *profesional Sosiologi*, (Jakarta: Mendiata, 2004), h.44

²¹Sutrisno Hadi, *Op Cit*, h 220

Dalam hal ini penulis akan mencari data-data yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini sebagai pendukung dari data observasi dan metode pengumpulan data utama yaitu wawancara.

4. Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah penulis menganalisa data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian, tentunya data yang dianalisa tersebut merupakan data yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang harus diolah sedemikian rupa sehingga mendapatkan suatu kesimpulan. Teknis analisis yang digunakan adalah teknik menurut N.K Malhotra tahap analisis data dalam penelitian kualitatif secara umum di mulai sejak pengumpulan data reduksi data, penyajian data , dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Langkah-langkah analisis data kualitatif secara umum dilakukan dengan 3 tahapan, yaitu : reduksi data (*data reduction*), penyajian data.(*data display*), dan verifikasi (*conclisin drawing*).²²

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Menurut Miles dan Huberman reduksi data diartikan sebagai pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data dilakukan secara terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul,antisipasi akan adanya reduksi yang sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan kerangka konseptual

²²Sugiyono.Op.Cit. h. 246

wilayah penentuan, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilihnya.²³

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Terlebih lagi penelitian ini dilakukan oleh peneliti pemula, dalam melakukan reduksi data dapat mediskusikan kepada orang yang ahli. Selain itu pada tahap inilah adanya proses pengkodean pada aspek-aspek tertentu, sehingga semakin mudah untuk memilih mana yang dibutuhkan dan mana yang tidak dibutuhkan sehingga data-data yang sudah terpilih dapat diverifikasi.

b. Penyajian data (*data display*)

Langkah yang kedua setelah mereduksi data adalah penyajian data, Milles dan Huberman mengemukakan bahwa penyajian bahwa penyajian data adalah ,menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, secara umum biasanya dalam penelitian kualitatif, dalam penyajian data berbentuk naratif, akan tetapi selain itu bisa berbentuk bagan, hubungan antar katagori.²⁴ Dan dalam hal ini peneliti menyajikan data yang diperoleh dari Lembaga yang diteliti.

c. Verivikasi (*conclusion /Drawing*)

Setelah melakukan penyajian data yang diperoleh maka, langkah selanjutnya adalah verivikasi data atau penarikan kesimpulan. Telah

²³Etta Mamang Sangadji, Sopiiah, Op.Cit. h. 199

²⁴Sugiyono, Op.Cit h.249

dijelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif dalam menganalisis tidak menunggu semua data terkumpul sehingga dalam menyimpulkan data-data yang tidak cukup satu kali, karena ketika data telah disimpulkan pada tahap awal masih bersifat sementara, dan bisa berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan awal atau data awal bisa dibuktikan dengan bukti-bukti yang valid maka kesimpulan yang dikemukakan adalah kesimpulan yang kredibel.

Setelah data yang telah dipilih dan didapatkan dan menganalisisnya dan membandingkan dengan teori yang dipakai oleh peneliti maka selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau hasil yang diperoleh.

Kemudian langkah selanjutnya adalah penulis mengambil sebuah kesimpulan menggunakan teknik deduktif, kesimpulan yang ada merupakan jawaban dari permasalahan pada rumusan masalah, dalam hal ini kesimpulan yang diambil sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian penulis.

G. Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka berdasarkan kegiatan penelitian terhadap Budaya organisasi maka perlu kiranya dilakukan telaah terhadap studi-studi yang sudah dilakukan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk melihat relevansi terhadap sumber-sumber

yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus sebagai upaya menghindari duplikasi terhadap penelitian yang sudah ada sebelumnya.

1. Dewi Handayani (2013), mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Fakultas dakwah dan ilmu komunikasi dengan judul skripsi Budaya Organisasi Rumah sakit Islam Asy-Syifaa Yukum Jaya Lampung tengah. Penelitian tersebut menjelaskan tentang Budaya Organisasi secara umum yang ada di Rumah sakit Islam Asy-Syifaa Yukum Jaya yang ada dilampung tengah.
2. Ismi Rahayu, 1141030033 mahasiswa UIN Raden Intan Lampung , Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dengan judul skripsi Budaya Organisasi Zoya dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Shafco Corporation Kedaton Bandar Lampung. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi yang diterapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Eti Listiani, 1141030035 mahasiswa UIN Raden Intan Lampung fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dengan judul penelitian Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Bandar Lampung, penelitian tersebut menjelaskan tentang bagaimana Budaya Organisasi yang diterapkan dan tentang bagaimana kinerja para karyawan.

Dari ketiga penelitian yang telah dilakukan lebih dulu oleh para peneliti sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian lain adalah objek yang

penulis teliti, penulis melakukan penelitian di sebuah lembaga pendidikan pesantren, penulis juga mengangkat tentang bagaimana Budaya Organisasi yakni nilai-nilai norma yang diterapkan dan kegiatan khusus yang ada di pondok Pesantren Darul Falah.

BAB II

BUDAYA ORGANISASI

A. Pengertian Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya

Budaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pikiran, akal budi, hasil dari adat istiadat, sesuatu yang mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju), sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sudah sukar untuk diubah.¹

Budaya berasal dari bahasa sansekerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “buddhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.¹⁰ Selanjutnya J. Verkuyl menulis bahwa kata kebudayaan itu mulai dipakai kira-kira pada tahun 1930 dan dengan cepat merebut tempat yang tetap dalam perbendaharaan bahasa Indonesia, menurutnya kata kebudayaan itu berasal dari bahasa Sanskerta budaya, yakni bentuk jamak dari budi yang berarti roh atau akal. Perkataan kebudayaan menyatakan : segala sesuatu yang diciptakan oleh budi manusia².

الثقافة هو سلوك اجتماعي معيار موجود في المجتمعات البشرية.
تعتبر الثقافة مفهومًا مركزيًا في الأنثروبولوجيا، يشمل نطاقًا أوسع من التنقل من خلال التعلم الاجتماعي في
مجتمعات البشرية.
بعض جوانب السلوك الإنساني، والممارسات الاجتماعية مثل الثقافة، والأشكال التعبيرية مثل الفن، الموسيقى
قي، الرقص، الطقوس، والتقنيات مثل استخدام الأدوات، الطبخ، المأوى، والملابس هي بمثابة كليات ثقافية،
توجد في جميع المجتمعات البشرية.
مفهوم الثقافة المادية يغطي التعبير المادي للثقافة، مثل التكنولوجيا، والهندسة المعمارية والفن، فحينئذٍ
نالجو أن نغير المادية للثقافة مثل مبادئ التنظيم الاجتماعي
(بما في ذلك ممارسات منظمة سياسية واجتماعية المؤسسات)، الأساطير، الفلسفة، الأدب
(علم حدسواء المكتوب الشفوي)، والعلمية تكون من التراث الثقافي غير المادي للمجتمع

¹Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai pustaka: Jakarta, Ed 3. Cet .4) 2007 h.169

²J.Verkuyl, *Etika Kristen dan Kebudayaan, terj.Soegiarto*. Cet. Ke-2 (Jakarta: Badan Penerbit Kristen 1966), h. 13

Budaya adalah perilaku sosial dan standar yang ada dalam masyarakat manusia. Budaya adalah konsep sentral dalam antropologi, yang mencakup berbagai fenomena yang ditransmisikan melalui pembelajaran sosial dalam masyarakat manusia. Beberapa aspek perilaku manusia, praktik sosial seperti budaya, dan bentuk ekspresif seperti seni, musik, tarian, ritual, dan teknik seperti penggunaan alat, memasak, tempat tinggal, dan pakaian adalah perguruan tinggi budaya, yang ditemukan di semua masyarakat manusia. Konsep budaya material meliputi ekspresi fisik budaya, seperti teknologi, arsitektur dan seni, sedangkan aspek budaya yang tak terlihat seperti prinsip organisasi sosial (termasuk praktik organisasi politik dan lembaga sosial), legenda, filsafat, sastra (baik tertulis maupun lisan) Ilmu pengetahuan terdiri dari warisan budaya takbenda masyarakat.³

Ada beberapa pendapat oleh para tokoh ahli yang memberikan definisi tentang budaya, diantaranya adalah:

Edward Burnett berpendapat “*culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, costum and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society.*” (budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas, meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adat-istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat).

Edghar H. Scein berpendapat bahwa budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu budaya diajarkan (diwariskan) kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Hofstede , mengartikan budaya sebagai nilai-nilai (values) dan kepercayaan (beliefs) yang memberikan orang-orang suatu cara pandang terprogram, (*programmed way of seeing*) dengan demikian, budaya merupakan suatu cra pandang yang sama bagi sebagian besar orang.⁴

Dapat dikatakan juga bahwa budaya merupakan aset yang sangat berharga yang dapat digunakan sebagai modal dasar dalam membangun dan

³<https://ar.wikipedia.org/wiki/ثقافة>.Macionis, John J; Gerber, Linda Marie (2011).*Sociology. Toronto: Pearson Prenticehal.* p. 53 diakses pd tgl 18 juli.2018 pkl 20.47

⁴Khaerul Umam, *perilaku Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia. 2010) h. 122-123

mengembangkan kehidupan bangsa dan negara yang sejahtera, adil, dan bermatahat. Karena dengan budaya, kita bisa dikenal, bisa hidup, berdampingan secara sehat dan harmonis. Budaya sebagai proses telah mengantarkan atau menjadikan suatu komunitas masyarakat atau suatu bangsa kongruen dengan negara, sehingga terbentuk negara atau bangsa atau sebuah nation state yang dikenal dan dicintai karena komitmennya pada nilai nilai, prilaku atau sikapnya, dan karya terbaiknya.

Adapun unsur-unsur budaya adalah:

- a. Ilmu pengetahuan;
- b. Kepercayaan;
- c. Seni;
- d. Moral;
- e. Hukum;
- f. Adat istiadat;
- g. Prilaku atau kebiasaan masyarakat
- h. Asumsi dasar
- i. Sitem nilai
- j. Pembelajaran atau pewarisan
- k. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal⁵

2. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁶

Adapun pendapat lain, organisasi adalah entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif

⁵*Ibid*, h.125

⁶*Ibid*, h. 126

teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Menurut para ahli, Robbins menerangkan bahwa organisasi adalah sistem peran, aliran aktifitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang dirancang untuk menjalankan tujuan bersama⁷

Menurut Philips Selznick berpendapat bahwa organisasi adalah pengaturan personal guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.⁸

3. Pengertian Budaya Organisasi

Edgar H. Schein berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama, dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain.

Menurut Robbins, budaya organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah.⁹

Sementara itu, Robert P. Vecchio memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada para pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.¹⁰

⁷Syamsir torang, *organisasi dan manajemen (perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi)*, (Bandung: Alfa beta, 2016), h. 106

⁸Op Cit, h. 127

⁹*Ibid*, h.128-129

¹⁰Wibowo, *budaya organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers,2013) Ed.1,Cet 3. h.1

Diantara pendapat para pakar tersebut tampak bahwa ada diantaranya memberikan pengertian yang lebih bersifat filosofis, namun ada pula yang lebih bersifat operasional. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti, tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

B. Tipe-tipe Budaya Organisasi

Sesuai dengan pemahaman sebelumnya, budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Luasnya pengertian budaya organisasi tersebut membuka peluang timbulnya berbagai pandangan pula tentang adanya tipe-tipe budaya organisasi . pendapat mereka beragam dengan justifikasi dan sudut pandang masing-masing¹¹

Jeff Cartwright menyatakan adanya empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut.

1. *The Monoculture*

Monoculture merupakan program mental tunggal, orang berfikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnya memunyai satu pikiran. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia di mana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

Monoculture sangat kuat karena sangat terfokus tajam sebagai ekstrem, orangnya fanatik, dan fundamentalis. Dalam bisnis, *monoculture* didominasi oleh

¹¹Wibowo, *Budaya Organisasi (sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang)*. Jakarta : Rajawali Pers, 2013, h.23

satu orang atau satu sasaran, yang berfikir tunggal, dengan jiwa kewirausahaan yang kuat.

2. *The superordinate culture*

Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.

The superordinate culture merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas, dan energi. *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya bekerja sama dalam harmoni. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan daripada perbedaan.

3. *The divisive culture*

The divisive culture bersifat memecah belah. Dalam budaya sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. Dalam model ini organisasi ditarik kearah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara “kita dan mereka”. Tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan.¹²

Dalam kasus eksterm, orang yang berada dalam *divisive multiculture* merasa bukan bagian darinya dan melakukan emberontakan terhadapnya. Vandalisme, kejahatan inefisiensi dan kekacauan merupakan gejala budaya ini.

¹²*Ibid*, h. 24

Divisive culture adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.

4. *The disjunctive culture*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual. Sebagai contohnya adalah Yugoslavia, Bosnia, dan Uni Soviet. Demikian pula perang sipil di Afrika yang berekapanjangan.

Sementara itu, Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mengemukakan adanya tiga tipe umum budaya organisasi, yaitu, *construtive*, *pasive-defensive*, dan *Aggressive-defensif* dan setiap tipe terkait dengan serangkaian keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif merupakan pemikiran dan keyakinan individu tentang bagaimana anggota kelompok tertentu atau organisasi diharapkan mendekati pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain.

- a. *Construtive culture*, adalah budaya dimana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif terkait dengan prestasi, aktualisasi diri, dorongan kemanusiaan dan afiliasi.¹³
- b. *Passive-defensif* mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan kerja mereka sendiri. Budaya ini memperkuat

¹³*Ibid*, h. 30

keyakinan normatif dikaitkan dengan penilaian, kebiasaan, ketrgantungan dan penghindaran.

- c. *Aggressive-defensife culture* mendorong para pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka. Tipe budaya ini lebih mempunyai karakteristik keyakinan normatif mencerminkan oposisi, kekuatan, kompetitif dan prefeksionis.¹⁴

Uraian diatas menunjukkan bervariasinya pandangan tentang tipe budaya organisasi. Namun, perbedaan tersebut bukan merupakan perbedaan pandangan yang menunjukkan mana pandangan yang tepat dan mana pandangan yang kurang tepat. Perbedan mereka semata timbul dari cara pandang dalam melihat budaya organisasi yang berbeda. Setiap organisasi dapat diklasifikasikan menurut tipe-tipe budaya organisasi tersebut.

C. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada didalam organisasi yang lain. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang digunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri,sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Karateristik kunci dari budaya menurut Michael Zwell adalah:

1. Budaya dipelajari,

¹⁴*Ibid*, h. 31

2. Norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya,
3. Budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar,
4. Sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial,
5. Elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.
6. Menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebijakan moral dan superioritas.
7. Seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya nyaman dan dikenal umum.¹⁵

Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasar karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya. Geert Hofstede membagi karakteristik budaya dalam lima dimensi, yaitu

1. *Power distance*

Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*)

2. *Individualism versus collectivism*

Individualisme adalah suatu karakteristik budaya, dimana orang lebih memperhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.

3. *Quantity of life versus quality of life*

¹⁵*Ibid*, h, 35

Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan di mana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialisme. Pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4. *Uncertainty avoidance*

Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan oleh dan berusaha menghindari dari situasi yang membingungkan.

5. *Long-term versus short-term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang, menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban sosial.¹⁶

Ada sembilan karakteristik budaya organisasi yang bersifat motivasional menurut Jeff Cartwright. Adapun motivasi yang dimaksud mempunyai dua arah, yaitu positif yang bersifat menarik dan negatif yang bersifat mendorong. Diantara keduanya terdapat "*indifference*" yang berarti tidak bergerak, tidak mempunyai pengaruh pada motivasi, atau menjadi demotivasi, atau kehilangan motivasi.

Kesembilan faktor kunci motivasi dipertimbangkan mempunyai tiga dimensi tadi.

1. Identifikasi

¹⁶*Ibid*, h. 36

Identifikasi memotivasi melalui mempengaruhi orang lain atau dipengaruhi orang lain. Mempengaruhi orang lain dengan apa yang kita katakan dan lakukan. Dipengaruhi orang lain dalam apa yang dipikirkan dan bagaimana kita merasa.

2. Keadilan

Keadilan adalah keseimbangan antara harapan dan tindakan. Keadilan merupakan kontrak psikologis antara usaha dan pengakuan. Antara nilai tertentu dan nilai yang diterima. Sedangkan ketidakadilan menciptakan tegangan dan mempercepat reaksi. Persepsi tentang keadilan tergantung pada budaya.

3. Persamaan

Deskriminasi dan prasangka merupakan karakteristik budaya. Persamaan merupakan penghargaan kepada orang lain menurut nilai-nilai dan perilaku tanpa memandang status. Penghargaan melalui perilaku. Persamaan memuaskan kebutuhan dasar untuk menjadi bagian, rasa aman dan mengagumi diri sendiri, dan memberikan hak dan peluang yang sama. Ketidaksamaan menurunkan harga diri, menyebabkan pengasingan dan berdasarkan prasangka. Saling menghormati merupakan ikatan hubungan yang sangat kuat. Prasangka mencegah pertumbuhan psikologis. Motivasi positif meningkatkan pertumbuhan pribadi, sedangkan motivasi negatif menghalangi pertumbuhan. Budaya yang holistik dimulai dengan *identification, equity, dan equality*.¹⁷

4. Konsensus

Konsensus lebih dalam dan lebih kuat daripada kompromi. Konsensus tergantung pada nilai bersama dan harmoni sosial. Sedangkan kompromi sering

¹⁷*Ibid*, h.40

memisah di tengah antara dua pandangan yang eksterm. Konsesus adalah saling pengertian tanpa harus menyetujui, meningkatkan kepemilikan keputusan dan membangun jembatan antara sudut pandang yang berbeda. Manajemen berbasis konsesus menegembangkan hubungan berdasar saling pengertian. Manajemen berbasis konsesus mengubah sikap dan perilaku melalui diskusi positif. Individu diberdayakan untuk mengubah pemikiran kelompok dalam diskusi tanpa memandang status dan tanpa menyalahkan. Konsesus memberdayakan manajer untuk membuat keputusan sulit dapat diterima.

5. Instrumentalitas

Instrumentalitas merupakan kekuatan motivasi yang mengarahkan tindakan manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menghindari dampak yang tidak diinginkan. Terdapat dua arah kekuatan motivasi, yaitu (1) *feed-forward* termotivasi oleh tujuan, sasaran dan harapan. (2) *feedback* memberikan pengakuan dan dorongan untuk usaha yang dilakukan atau memberi peringatan apabila sesuatu berjalan tidak baik.

6. Rasionalitas

Merupakan pendekatan sistematis dalam pemecahan masalah. Metode yang sukses adalah motivator yang kuat, menggunakan alat dan teknik rasional memungkinkan pekerja menemukan sebab sebenarnya dari masalah dan bagaimana menyelesaikan yang terbaik. Rasionalitas merupakan penempatan motif yang

logis dan secara sosial diinginkan pada apa yang kita lakukan yang terlihat rasional.¹⁸

7. Pengembangan

Pengembangan adalah motivasi untuk perbaikan diri. Pengembangan dilakukan dengan dua cara, (1) melatih orang untuk tugas dengan maksud dapat melayani organisasi lebih baik. (2) pendidikan orang untuk mengembangkan fleksibilitas dan kemampuan adaptasi individual melalui pembelajaran, pemahaman, dan pengembangan. Pengembangan menambah nilai pada orang dan organisasi. Pembelajaran sebagai proses pengembangan pribadi berkelanjutan memerlukan komitmen jangka panjang. Suatu organisasi mengembangkan dirinya melalui pengembangan ke aktualisasi diri. Budaya yang bersifat mendukung adalah medium untuk pertumbuhan organisasi dan orangnya. Oleh karena itu, pengembangan dihubungkan dengan budaya organisasi sebagai elemen penting pertumbuhan, pembelajaran, adaptasi, fleksibilitas, dan perubahan progresif.

8. Dinamika kelompok

Dinamika kelompok mempunyai dua dimensi, yaitu (1) *inter-grup relationship* diantara kelompok, (2) *intra-grup relationship* didalam kelompok. Antara *in-group* dan *out-group relationship* harus saling cocok. Motivasi kelompok termasuk loyalitas, konsesus, dan *sharing*, motivasi kelompok termasuk konflik, perpecahan dan egois. *Equity*, *equality* dan *consesus* merupakan faktor kunci bagi eratnya hubungan dalam kelompok.

¹⁸*Ibid*, h. 43

9. Internalisasi

Keyakinan dan nilai-nilai budaya merupakan faktor motivasi paling kuat dan permanen dari kesembilan faktor. Hal ini penting untuk pembentukan budaya. Internalisasi mempertimbangkan sikap, pendirian, dan perilaku.

Sedangkan David C. Thomas dan Kerr Inkson, mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya, sebagai

1. *Culture is shared.* Budaya adalah sesuatu yang dimiliki kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang diluar kelompok. Merupakan *mental programming* yang dipegang bersamaan yang memungkinkan *insider* saling berinteraksi dengan kerukunan khusus menolak *outsiders*.
2. *Culture is learned and is enduring.* Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu. *Mental programming* kelompok dipelajari oleh anggotanya dalam periode waktu panjang ketika berinteraksi dengan lingkungannya.
3. *Culture is a powerful influence on behavior.* Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu. Meskipun sering mempertanyakan aspek rasionalitas dari budaya kita atau mencari fleksibilitas dengan melakukan sesuatu yang sesuai dengan budaya yang berbeda, tetapi secara alamiah kita mempunyai kecenderungan kembali pada akar budaya kita.

4. *Culture is systematic and organized.* Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai sikap, keyakinan dan keberanian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan. Karena *mental programming* dibebankan oleh budaya kita, budaya orang lain sering terasa aneh dan tidak logis.¹⁹
5. *Culture is largely invisible.* apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk *living artifact*, tetapi juga termasuk aktivitas manusia seperti bahasa, adat, dan pakaian serta *physical artifact*, seperti arsitektur, seni, dan dekorasi.
6. *Culture may be "tight" or "loose".* Budaya berbeda satu dengan lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya. *Tight culture* atau budaya ketat mempunyai uniformitas dan persetujuan serta didasarkan pada penduduk yang homogen atau dominasi keyakinan keagamaan tertentu.²⁰

D. Perbedaan Dan Kesamaan Budaya Organisasi

Setiap budaya organisasi mengindikasikan kesamaan fungsi dan sifat, namun pada lain pihak, budaya organisasi juga mengindikasikan beberapa perbedaan. Budaya yang dimiliki setiap individu tidak menutup kemungkinan mereka beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya. Adaptasi tersebut dapat dilakukan karena mereka memiliki bahasa dan organisasi atribut budaya. Walaupun terdapat perbedaan budaya, namun semua budaya memiliki substansi yang menyamakannya.

¹⁹*Ibid*, h.47

²⁰Wibowo,*Ibid* , h 34

1. Perbedaan budaya memungkinkan terjadinya konflik antar budaya. Konflik itu memungkinkan dapat disebabkan oleh sistem (pola manajemen), metode, dan perilaku. Menurut Jeff Cartwright ada delapan dimensi yang dapat menyebabkan perbedaan dalam budaya organisasi, yaitu:
 - a. *Management style*
 - b. Biasa terjadi pada gaya kepemimpinan antara pria dan wanita, antara etnis atau agama, dan pandangan politik.
 - c. *Values* atau nilai-nilai.
 - d. Individualisme sifat individual
 - e. *Change*, perubahan
 - f. *Constituency*, budaya tradisional tertutup dengan pihak eksternal dan budaya modern terbuka dan toleran pada minoritas.
 - g. *Identity*, diekspresikan dalam bentuk kode etik, kebijakan dan standar operasional prosedur.
 - h. *Strategy*.
2. Kesamaan, Jeff Cartwright menggambarkan tujuh dimensi kesamaan budaya, yaitu:
 - a. *Distinctive*, setiap anggota dalam organisasi berbagi keyakinan, nilai-nilai dan kebiasaan agar terjadi konsensus.
 - b. *Satisfying*, setia individu merasa memiliki dan merasa puas sebagai bagian dari anggota tim.
 - c. *Protective*, berbagi dalam hal kesehatan, keselamatan dan keamanan anggota dalam organisasi

- d. *Inclusive/ exclusive*, setiap anggota tim diaktualisasikan tanpa melihat status.
- e. *Objektif dan subjektif*, setiap individu memiliki tujuan dan kontribusi pada usaha bersama tim.
- f. *Instruktive*, mendorong self-skill dan kinerja
- g. *Continous* konsistensi kebijakan dan tindakan, menjaga loyalitas setiap individu, dan jaminan terhadap harapan tim dalam organisasi.²¹

E. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki:

1. Memberikan anggota identitas organisasional, menjadikan sebuah organisasi diakui sebagai organisasi yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat. Konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya

²¹Syamsir Tohang, *organisasi dan manajemen*, (bandung:Alfabeta,2016),h. 116-117

organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikir sehat dan masuk akal.

Adapun fungsi budaya menurut pandangan Stephen P. Robbins adalah;

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk semua anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perkatat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

Pendapat para pakar tentang budaya organisasi di atas menunjukkan beberapa kesamaan, sedangkan beberapa perbedaan yang ada bersifat melengkapi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah;

1. Menunjukkan identitas,
2. Menunjukkan batasan peran yang jelas
3. Menunjukkan komitmen kolektif

4. Membangun stabilitas sistem sosial.
5. Membangun pikiran sehat dan masuk akal, dan
6. Memperjelas standar perilaku.²²

F. Pentingnya Budaya Dalam Organisasi

Purwanto dalam bukunya yang berjudul *Budaya Perusahaan* menyebutkan bahwa secara spesifik budaya mempunyai lima peran, yaitu.

1. Budaya memberikan rasa memiliki identitas dan kebanggaan bagi karyawan, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasinya dengan yang lain.
2. Budaya mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan seseorang.
3. Memperkuat standar perilaku organisasi dalam membangun pelayanan superior pada pelanggan.
4. Budaya menciptakan pola adaptasi.
5. Membangun sistem kontrol organisasi secara menyeluruh.²³

Pada organisasi yang dikelola dengan baik, setiap orang dalam organisasi menganut budaya mereka. Budaya yang kuat berperan dalam dua hal, yaitu.²⁴

1. Mengarahkan perilaku. Karyawan mengerti bagaimana harus bertindak dan apa yang diharapkan dari mereka.
2. Budaya yang kuat memberi karyawan pengertian akan tujuan, dan membuat mereka berpikiran positif terhadap perusahaan. Mereka mengerti apa yang ingin dicapai perusahaan mencapai sasaran tersebut. Budaya berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Jika organisasi memiliki budaya yang kuat, organisasi dan karyawannya akan memiliki perilaku yang seiring dan sejalan.

²²Wibowo, *Ibid*, h.49

²³ Ngalim Purwanto, *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal.26

²⁴ *Ibid*, hal.26

Budaya mempunyai kaitan dan peran terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Di bawah ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, diantaranya sebagai berikut.²⁵

1. Identitas Organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.

2. Menyatukan Organisasi

Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Budaya organisasi menyediakan alat kontrol bagi aktivitas organisasi dan perilaku anggota organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.

3. Reduksi Konflik

Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir, asumsi, dan

²⁵ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal.37

filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.

4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

5. Reduksi ketidakpastian

Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Budaya organisasi menentikan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya. Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru. Mereka mempelajari apa yang penting dan tidak penting, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Mereka mempunyai pedoman yang memberikan kepastian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

6. Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi. Semua hal tersebut menimbulkan konsistensi pola

pikir, cara bertindak, dan berperilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya. Dengan kata lain, anggota organisasi melaksanakan tugasnya by book, tidak menyimpang dari panduan yang ada dibuku budaya organisasi.

7. Motivasi

Budaya organisasi merupakan kekuatan yang tidak terlihat atau inficible force dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka mersa berkewajiban dan bertanggung jawab untuk merealisasi tujuan organisasi.

8. Kinerja organisasi

Budaya organsiasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

9. Keselamatan kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Sedangkan faktor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan

kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

10. Sumber keunggulan kompetitif

Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Kebudayaan yang kuat merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku dan membantu para anggota organisasi untuk mengerjakan pekerjaan, dengan sedikit lebih baik terutama dalam dua hal yaitu.²⁶

1. Kebudayaan yang kuat adalah sistem aturan-aturan informasi yang mengungkapkan bagaimana orang berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka.
2. Kebudayaan yang kuat memungkinkan orang merasa lebih baik tentang apa yang mereka kerjakan, sehingga mereka mungkin bekerja lebih keras.

G. Sumber Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dibangun melalui berbagai macam sumber baik dari internal maupun eksternal organisasi. Dapat pula karena ditanamkan oleh pendiri, pengalaman yang dibawa oleh pemimpin, maupun sumber daya manusia lain yang dibawa masuk kedalam organisasi.

²⁶*Ibid*, hal.39

Roberto P. Vecchio mengidentifikasi adanya empat faktor yang dapat mempengaruhi asal mula sumber budaya organisasi.

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan, dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.
2. Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya memengaruhi budaya organisasi yang ada didalamnya.
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
4. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, memperhatikan adanya tiga sumber yang dapat menciptakan budaya organisasi, yaitu;

1. Pendiri perusahaan (*company founder*). Budaya organisasi dapat dilacak, paling tidak sebagian, pada pendiri perusahaan. Individu ini sering mempunyai kepribadian dinamis, *strong values*, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi harus bekerja. Karena dia memainkan peran penting dalam menerima staf pada awalnya, maka sikap dan nilai-nilai siap disampaikan pada pekerja baru. sebagai hasilnya, pandangan mereka diterima orang dalam organisasi yang tepat seperti diinginkan selama pendiri masih berperan.
2. *Experience with environment* (pengalaman dengan lingkungan). Budaya organisasi sering berkembang diluar pengalaman organisasi dengan lingkungan eksternal. Setiap organisasi yang datang harus menemukan ceruk atau celah bagi dirinya dalam industri dan pasar.
3. Kontak dengan orang lain (*contact with others*). budaya organisasi juga berkembang diluar kontak antara kelompok individu dalam organisasi yang datang berbagi intervensi kejadian dan tindakan dalam organisasi.

Dari kedua pandangan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sumber budaya terutama bersala dari keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma pendiri organisasi yang memiliki kemauan berdasar pengalaman melakukan adaptasi dan integrasi dengan lingkungan internal dan eksternalnya.²⁷

²⁷*Ibid*, h 64

H. Kekuatan dan Hambatan Budaya Organisasi

Budaya merupakan *ways of life* yang tidak hanya berbeda dari kemajuan teknologi, tetapi sering kali berbeda diantara mereka sendiri. Budaya merupakan totalitas pola perilaku yang secara sosial disebarkan, seni, kepercayaan, intuisi dan semua produk pekerjaan manusia dan karakteristik pemikiran suatu masyarakat atau penduduk.

Penelitian John P. Kotter dan Jeans L.Hesket memberikan indikasi kekuatan budaya sebagai berikut.

1. Budaya korporasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang.
2. Budaya korporasi bahkan mungkin akan merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan pada dekade kedepan.
3. Budaya korporasi yang menunjukkan kinerja finansial jangka panjang kuat, tidak jarang mereka berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh orang yang layak dan cerdas.
4. Meskipun kuat untuk berubah, budaya korporasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan kinerja.²⁸

Para pakar ilmuwan banyak yang mengemukakan tentang bagaimana kekuatan budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan,.

Many academics and practitioners argue that the performance of an organization is dependent on the degree to which the values of the culture are widely shared, that is, are 'strong'

Banyak akademisi dan praktisi berpendapat bahwa kinerja organisasi tergantung pada sejauh mana nilai-nilai budaya secara luas dibagi, yaitu, adalah 'kuat'

Krefting and Frost, suggest that the way in which organizational culture may create competitive advantage is by dening the boundaries of the organization in Krefting and Frosta manner which facilitates individual interaction and/or by limiting the scope of information processing to appropriate levels. Similarly, it is argued that widely shared and strongly held

²⁸Wibowo. *Budaya Organisasi (sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang)*. Jakarta: rajawali Pers. 2013. h.59

*values enable management to predict employee reactions to certain, strategic options thereby minimizing the scope for undesired consequences*²⁹

Krefting dan Frost, mengemukakan bahwa cara di mana budaya organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif adalah dengan menentukan batas organisasi di suatu cara yang memfasilitasi interaksi individu dan / atau dengan membatasi ruang lingkup pengolahan informasi ke level yang sesuai. Demikian pula, ia berpendapat bahwa secara luas dibagikan dan nilai-nilai yang dipegang kuat memungkinkan manajemen untuk memprediksi reaksi karyawan tertentu.

Budaya organisasi selain dipandang mempunyai kekuatan, namun sering pula dipandang sebagai penghambat bagi suatu organisasi untuk mengembangkan diri.

Adapun alasan mengapa budaya organisasi dianggap sebagai penghambat adalah:

Menurut Stephen P. Robbins:

1. Hambatan terhadap perubahan. Dalam lingkungan organisasi yang dinamis, diperlukan fleksibilitas untuk melakukan perubahan. Adapun norma-norma yang dianut anggota organisasi cenderung menginginkan stabilitas. Ketika organisasi melakukan perubahan dengan cepat, budaya organisasi yang mengelilinginya mungkin tidak cocok. Konsistensi perilaku merupakan aset bagi organisasi dan membuatnya sulit merespon ada perubahan lingkungan.
2. Hambatan terhadap keberagaman. Merekrut pekerja yang tidak seperti mayoritas anggota organisasi (ras, gender, Cacat, atau perbedaan lain), menciptakan paradoks. Manajemen menginginkan pekerjaan baru, menerima nilai-nilai inti budaya organisasi. Namun pada saat yang sama, manajemen ingin secara terbuka memberitahukan dan menunjukkan dukungan terhadap memberitahukan dan menunjukkan dukungan terhadap perbedaan yang dibawa pekerja dalam pekerjaan.
3. Hambatan terhadap akuisisi dan merger. Keputusan untuk akuisisi dan merger terkait, pada tujuan keuntungan finansial dan sinergi produk. Namun, akhirnya ini kompatibilitas budaya menjadi kepentingan utama organisasi. Keberhasilan akuisisi dan merger masih sangat ditentukan oleh seberapa baik apabila dua atau lebih organisasi digabungkan.³⁰

²⁹Emanuel Ogbonna & Lioyd c Haris, *leadership style Organizationa Culture and performance, empirical evidence from Uk companes*, Journal Of Human Resource Management vol.11;4) August, 2000. H.767

³⁰*Ibid.* h. 60

I. Pondok Pesantren

1. Terminologi Pondok Pesantren

Istilah pondok berasal dari pengertian asrama-asrama para santri yang disebut pondok atau tempat tinggal yang terbuat dari bambu, atau berasal dari bahasa arab "fundug" yang berarti hotel atau asrama³¹.

Sedangkan perkataan pesantren berasal dari kata santri. Dengan awalan *pe-* dan akhiran *-an* yang berarti tempat para santri. Sedangkan menurut Nurcholis Majid terdapat dua pendapat tentang arti kata "santri" tersebut. Pertama pendapat yang mengatakan berasal dari kata "*shastri*" yaitu sebuah kata sansekerta yang berarti melek huruf. Kedua, pendapat yang mengatakan bahwa kata tersebut berasal dari bahasa jawa "*cantrik*" yang berarti seorang yang selalu mengikuti seorang guru kemanapun guru itu pergi³².

Selanjutnya kata pondok dan kata pesantren digabung menjadi satu sehingga membentuk pondok pesantren. Pondok pesantren menurut Arifin adalah suatu lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar dengan sistem asrama (komplek) dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari leadership seseorang atau beberapa kiyai dengan ciri-ciri khas yang bersifat karismatik serta independent dalam segala hal.³³

Selanjutnya dalam buku yang berjudul *Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren* yang dikeluarkan oleh Departemen Agama halaman 9 mendefinisikan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama islam yang pada umumnya pendidikan dan pengajaran tersebut diberikan secara non-Klasikal dimana seorang kiai mengajar santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama-ulamabesar sejak abad pertengahan, sedang para santri biasanya tinggal dalam pondok dipesantren tersebut.³⁴

Secara umum pesantren dapat diklasifikasikan menjadi dua, yakni pesantren *salaf* (tradisional) dan pesantren *khalaf* (modern). Sebuah pondok

³¹Zamaksari Dhofier, *Tradisi Pesantren; Studi Pandangan Hidup Kiyai*. (Jakarta:LP3ES,1994),h.18

³²Nurcholis Majid, *bilik-bilik pesantren*, (Jakarta:paramadina,2006), h.21

³³M. Arifin, *kapita dan selekta pendidikan (islam dan umum)*, (Jakarta:bumi aksara, 1991), h. 240

³⁴H Iskandar Engku & Siti Zubaidah, *sejarah pendidikan islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2014), h.172.

pesantren disebut pesantren *salaf* jika dalam kegiatan pendidikannya semata-mata berdasarkan pada pola-pola pengajaran klasik, yakni berupa pengajian kitab kuning dengan metode pembelajaran klasik serta belum dikombinasikan dengan pola pendidikan modern. Jenis pondok inipun dapat meningkat dengan membuat kurikulum tersendiri, dalam arti kurikulum ala pondok pesantren yang bersangkutan yang disusun sendiri berdasarkan ciri khas yang dimiliki oleh pondok pesantren. Pesantren *khalaf* adalah pesantren yang disamping tetap dilestarikannya unsur-unsur utama pesantren, juga memasukan kedalamnya unsur-unsur modern yang ditandai dengan sistem atau klasikal atau sekolah dan adanya ilmu-ilmu umum yang digabungkan dengan pola pendidikan pesantren klasik. Dengan demikian pesantren modern merupakan pendidikan pesantren yang diperbarui atau dipermodern pada segi-segi tertentu untuk disesuaikan dengan sistem sekolah. Pesantren ini selain menyelenggarakan kegiatan kepesantrenan juga menyelenggarakan kegiatan pendidikan formal (jalur sekolah), baik itu jalur umum (SD, SMP, dan SMK) maupun jalur berciri khas agama islam (MI, MTs, MA) , biasanya kegiatan pembelajaran kepesantrenan pada pondok pesantren ini memiliki kurikulum pondok pesantren yang klasikal dan berjenjang.

2. Tujuan Pendidikan Pondok Pesantren

Tujuan pendidikan pesantren menurut M.Arifin terbagi menjadi dua. Tujuan umum dan tujuan khusus.

- a. Pertama Tujuan umum, yakni membimbing anak didik agar menjadi manusia yang berkepribadian islam yang sanggup dengan ilmu agamanya

menjadi mubaligh islam dalam masyarakat sekitar dan melalui ilmu dan amalnya.

- b. Tujuan khusus yaitu mempersiapkan para santri untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang diajarkan oleh kiai yang bersangkutan serta mengamalkannya dalam masyarakat.³⁵

Adapun penjelasan lain, bahwa tujuan dari pendidikan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Berahlak mulia,bermanfaat bagi masyarakat, sebagai pelayanan masyarakat, mandiri, bebas, dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakan agama islam dan kejayaan umat islam ditengah-tengah masyarakat (*'izzul islam wal muslimin*) dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian indonesia³⁶

3. Karakteristik Pondok Pesantren

Ciri-ciri khusus pondok pesantren adalah isi kurikulum yang dibuat terfokus pada ilmu-ilmu agama, misalnya ilmu sintaksis araba, morfologi arab, hukum islam, tafsir hadist, tafsir Alquran, dan lain lain.

Ciri ciri pendidikan pondok pesantren,

- a. Adanya hubungan akrab antara santri dengan kiainya. Kiai sangat memperhatikan santrinya. Hal ini dimungkinkan karena mereka sama-sama tinggal dalam satu kompleks dan sering bertemu, baik disaat belajar

³⁵Arifin M.H, *capita selekta pendidikan islam dan umum*, (Jakarta: Bumi Aksara,1991),h.248

³⁶Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *manajemen pondok pesantren*, (Jakarta: DivaPustaka,2003), h. 92

maupun dalam pergaulan sehari-hari, bahkan sebagian santri diminta menjadi asisten kiai (*khadam*).

- b. Adanya kepatuhan santri kepada kiai. Para santri menganggap bahwa menentang kiai, selain tidak sopan juga dilarang agama, bahkan tidak berkah karena durhaka kepadanya sebagai guru.
- c. Hidup hemat dan sederhana benar-benar diwujudkan dalam lingkungan pesantren. Hidup mewah hampir tidak didapatkan disana. Bahkan sedikit santri yang hidupnya terlalu sederhana atau terlalu hemat sehingga kurang memperhatikan pemenuhan gizi.
- d. Kemandirian sangat terasa dipesantren. Para santri mencuci pakaian sendiri, membersihkan kamar tidurnya sendiri, dan memasak sendiri.
- e. Jiwa tolong menolong dan suasana persaudaraan sangat mewarnai pergaulan dipesantren. Ini disebabkan selain kehidupannya yang merata dikalangan santri, juga karena mereka harus mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sama, seperti shalat berjamaah, membersihkan masjid dan ruang belajar bersama.
- f. Disiplin sangat dianjurkan untuk menjaga kedisiplinan ini pesantren biasanya memberikan sanksi-sanksi edukatif.
- g. Keprihatinan untuk mencapai tujuan mulia. Hal ini sebagai akibat kebiasaan puasa sunat, zikir, dan i'tikaf, shalat tahajud dan lain-lain.

- h. Pemberian ijazah yaitu pencantuman nama dalam satu daftar rantai pengalihan pengetahuan yang diberikan kepada santri-santri yang berprestasi.³⁷

4. Elemen- Elemen Pondok Pesantren

Terdapat lima elemen dasar yang mutlak ada didalam sebuah tradisi pondok pesantren. Lima elemen tersebut antara lain, pondok sebagai asrama santri, masjid sebagai sentral peribadatan dan pendidikan islam, santri, pengajaran kitab-kitab klasik dan kiai.

a. Pondok

Sebuah pesantren pada dasarnya adalah sebuah asrama pendidikan islam tradisional dimana para siswanya tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan kiai. Kata pondok berarti kamar, gubuk, rumah kecil yang dalam bahasa indonesia menekankan kesederhanaan bangunan.

b. Masjid

Masjid merupakan elemen yang tak dapat dipisahkan dengan pesantren dan dianggap sebagai tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri, terutama dalam praktek sembayang lima waktu, khutbah, shalat jumu'ah dan pengajaran kitab-kitab islam klasik. Dalam pesantren kedudukan masjid sebagai pusat pendidikan yang merupakan manifestasi universalisme dari sistem pendidikan islam tradisional³⁸

c. Santri

³⁷*Ibid* h. 92-23

³⁸Dhoifer, *tradisi pesantren*, h.49

Santri merupakan sebutan bagi para siswa yang belajar mendalami agama dipesantren. Para santri tinggal dipondok yang menyerupai asrama. Mereka melakukan kegiatan sehari-hari seperti mencuci, memasak, dan lain sebagainya ditempat tersebut. Walaupun ada juga santri yang bekerja, dan santri yang tidak menginap dipondok. Ada dua kelompok santri, yakni santri mukim dan santri kalong.

Santri mukim, yaitu murid murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren. Santri mukim yang paling lama tinggal dipesantren biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memegang tanggung jawab mengurus kepentingan pesantren sehari-hari.

Santri kalong, yaitu murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekeliling pesantren yang biasanya tidak menetap dalam pesantren, mereka bolak-balik dari pesantren kerumahnya.

d. Pengajaran Kitab-Kitab Klasik

Seorang peneliti mengatakan bahwa, apabila pondok pesantren tidak lagi mengajarkan kitab-kitab kuning, maka keaslian pesantren akan pudar. Kitab-kitab kuning klasik biasanya ditulis atau dicetak dikertas berwarna kuning dengan memakai huruf arab dalam bahasa Arab, melayu, jawa dan sebagainya. Huruf-hurufnya tidak diberi vokal, atau biasa disebut huruf *gundul*. Lembaran-lembarannya terpisah-pisah atau biasanya disebut dengan *koras* satu *koras* terdiri dari 8 lembar. Kitab tersebut diberi

penjelasan atau terjemahan disela-sela barisnya dengan bahasa jawa yang ditulis dengan huruf Arab.³⁹

e. Kiyai

Kiyai bukan berasal dari bahasa Arab melainkan dari bahasa jawa. Kata-kata kiyai mempunyai makna yang agung, keramat serta dituakan. Untuk benda-benda keramat, seperti keris, tombak dan benda-benda lain yang keramat disebut kiai. Selain untuk benda. Gelar kiai juga diberikan kepada laki-laki tua yang usia lanjut, arif dan dihormati di jawa.⁴⁰

Namun pengertian paling luas diindonesia sebutan kiyai dimaksudkan untuk para pendiri dan pemimpin pesantren, yang sebagai muslim terpelajar telah membaktikan hidupnya untuk Allah serta menyebarkan memperdalam ajaran-ajaran islam melalui kegiatan pendidikan. Jadi pada dasarnya kiyai adalah sebutan bagi orang yang ahli dalam pengetahuan islam.

5. Sistem pembelajaran pondok pesantren

Sistem pembelajaran yang diterapkan di pondok pesantren ada menggunakan sistem klasikal namun juga ada yang bersifat universal. Pesantren pada mulanya menggunakan metode-metode tradisional, yaitu *sorogan, wetonan, muhawarah, mudzakah, dan majlis taklim*. Metode wetonan disebut juga dengan bandungan. Kemudian karena tantangan zaman

³⁹Nur Efendi, *manajemen perubahan dipondok pesantren (konstruksi teoritik dan praktek pengelolaan perubahan sebagai upaya pewarisan tradisi dan menatap masa depan)*, (Yogyakarta: KALIMEDIA, 2016) h. 128

⁴⁰*Ibid*, h. 129

modernitas, kiyai-kiyai yang tergabung dalam RMI memutuskan metode tanya jawab, diskusi, imla, muthalaah, proyek, dialog, karyawisata, hafalan, sosiodrama, problem solving, stimulus respon, dan lain sebagainya.

Kurikulum di Pondok Pesantren juga mengalami perkembangan yang dulu hanya memasukan kajian *khutub al-qadimah*, sekarang sudah mulai memasukan *kutub 'ashriyah*, sebagai referensi walaupun hanya untuk bathsu al masail.⁴¹

Pada dasarnya, karena tuntunan perkembangan zaman, maka terjadi pergeseran, baik literatur, metode, maupun sistem secara keseluruhan, namun eksistensi pondok pesantren yang menunjukkan keasliannya tidak boleh hilang atau pudar. Karena apabila suatu pondok pesantren tidak mengajarkan kitab kuning lagi dan lebih mengkonsumsi literatur lainnya, maka pondok pesantren tersebut akan kehilangan jati dirinya sebagai pondok pesantren. Maka pondok pesantren boleh mengadopsi dan menggunakan literatur dan metode sesuai dengan perkembangan modernitas, namun tradisi pondok pesantren tersebut hendaknya selalu dijaga dan dipelihara.

J. Pesantren salafi dan Pesantren Modern

1. Pesantren Salaf

Pondok Pesantren Salafiyah adalah sebutan bagi pondok pesantren yang mengkaji "kitab-kitab kuning" (kitab kuno). Pesantren salaf identik dengan pesantren tradisional (klasik) yang berbeda dengan pesantren modern dalam hal

⁴¹*Ibid*, h . 132

metode pengajaran dan infrastrukturnya. Di pesantren salaf, hubungan antara Kyai dengan santri cukup dekat secara emosional. Kyai terjun langsung dalam menangani para santrinya.

Pada dasarnya, pesantren salaf adalah bentuk asli dari lembaga pesantren itu sendiri. Sejak munculnya pesantren, format pendidikan pesantren adalah bersistem salaf. Kata *salaf* merupakan bahasa Arab yang berarti terdahulu, klasik, kuno atau tradisional. Seiring berkembangnya zaman, tidak sedikit pesantren salaf yang beradaptasi dan mengombinasikan sistem pembelajaran modern.

a. Metode Belajar Mengajar

Metode belajar mengajar di pesantren salaf terbagi menjadi dua yaitu metode *sorogan wetonan* dan metode *klasikal*. Metode *sorogan* adalah sistem belajar mengajar di mana santri membaca kitab yang dikaji di depan ustadz atau kyai. Sedangkan sistem *weton* adalah kyai membaca kitab yang dikaji sedang santri menyimak, mendengarkan dan memberi makna pada kitab tersebut.

Metode sorogan dan wethonan merupakan metode klasik dan paling tradisional yang ada sejak pertama kali lembaga pesantren didirikan dan masih tetap eksis dan dipakai sampai saat ini. Adapun metode klasikal adalah metode sistem kelas yang tidak berbeda dengan sistem modern. Hanya saja bidang studi yang diajarkan mayoritas adalah keilmuan agama.

b. Ciri Khas Budaya Pesantren Salaf

Ciri khas kultural yang terdapat dalam pesantren salaf, antara lain:

- 1) Santri lebih hormat dan santun kepada kyai, guru dan seniornya.
- 2) Santri senior tidak melakukan tindak kekerasan pada juniornya.
Hukuman atau sanksi yang dilakukan biasanya bersifat non-fisikal seperti dihukum mengaji atau menyapu atau mengepel, dan lain sebagainya.
- 3) Dalam keseharian memakai sarung.
- 4) Berafiliasi kultural ke Nahdlatul Ulama (NU) dengan kekhasan fikih bermadzhab Syafi'i, akidah tauhid bermadzhab Asy'ariyah atau Maturidiyah, dan mengajarkan ilmu tasawuf seperti karya Al-Ghazali dan lainnya. Amaliyah khas seperti shalat tarawih 20 rakaat plus 3 rakaat witr pada bulan Ramadan, membaca qunut pada shalat Subuh, membaca tahlil pada tiap malam Jum'at, peringatan Maulid Nabi atau melakukan pembacaan kitab-kitab maulid, peringatan Isra' Mi'raj, dan sebagainya.
- 5) Sistem penerimaan santri tanpa seleksi. Setiap santri yang masuk langsung diterima. Sedangkan penempatan kelas sesuai dengan kemampuan dasar ilmu agama yang dimiliki sebelumnya.

c. Ciri Khas Kualitas Keilmuan

Santri pesantren salaf memiliki kualitas keilmuan, antara lain :

- 1) Menguasai kitab kuning atau literatur klasik Islam dalam bahasa Arab dalam berbagai disiplin ilmu agama

- 2) Menguasai ilmu gramatika bahasa Arab atau Nahwu, Sharaf, balaghah (*maany, bayan, badi'*), dan mantiq secara mendalam karena ilmu-ilmu tersebut dipelajari serius dan menempati porsi cukup besar dalam kurikulum pesantren salaf di samping fikih madzhab Syafi'i.
- 3) Dalam memahami kitab bahasa Arab santri salaf memakai sistem makna gundul dan makna terjemahan bebas sekaligus.⁴²

2. Pondok Pesantren Modern,

Pesantren Modern atau biasa juga disebut dengan istilah *khalafiyah*, *'ashriyah* atau *al-haditsiyah*, merupakan kebalikan daripada pesantren salaf(salafiyah). Tidak ada definisi dan kriteria pasti tentang pondok pesantren sebagai syarat untuk bisa disebut pesantren modern.

a. Ciri Khas Pesantren Modern

Meskipun tidak ada kriteria yang pasti, tetapi beberapa unsur yang menjadi ciri khas pondok pesantren modern adalah sebagai berikut :

- 1) Penekanan pada bahasa asing Arab dan Inggris dalam percakapan.
- 2) Memiliki sekolah formal dibawah kurikulumDiknas dan/atau Kemenag dari SD/MI MTS/SMP MA/SMA maupun sekolah tinggi.
- 3) Penguasaan atau porsi terhadap kitab kuning kurang

⁴²https://id.wikipedia.org/wiki/Pesantren_Salaf, diakses pd tanggal 3 juni 2018. Pukul 2.24

- 4) Tidak lagi memakai sistem pengajian tradisional seperti sorogan, wetonan, dan bandongan.
- 5) Memakai buku-buku literatur bahasa Arab kontemporer (bukan klasik/kitab kuning)
- 6) Secara administratif mirip seperti administrasi sekolah formal, misalnya pendaftaran dengan sistem seleksi sehingga tidak semua calon santri diterima, biaya masuk umumnya lebih tinggi dari pesantren salaf, dan lain sebagainya.
- 7) Dari sisi kualitas keilmuan: berbahasa Arab percakapan lancar tapi kurang dalam kemampuan penguasaan literatur kitab kuning karya para ulama salaf dan gramatika bahasa Arab, serta penguasaan terhadap disiplin ilmu keislaman (tafsir, ilmu hadits, fiqh, ushul fiqh dan lain sebagainya) kurang dibanding pesantren salaf.

3. Kombinasi Salaf Modern

Kriteria-kriteria di atas belum tentu terpenuhi semua pada sebuah pesantren yang mengklaim modern. Bahkan tidak semua pesantren yang menggunakan istilah "modern" menjadi modern seperti sistem Gontor. Banyak pula yang mengambil jalan tengah dengan mengombinasikan dua sistem yang berbeda yaitu sistem salaf dan modern sekaligus.

Ada pesantren yang sejak didirikan sudah menjadi pesantren modern, tetapi ada pula pesantren yang dulunya salaf murni yang beradaptasi dengan perkembangan zaman, kemudian mengkombinasikannya dengan sistem modern

dalam arti ada pendidikan formal dan sistem pembelajaran bahasa Arab atau Inggris aktif di samping pendidikan kitab kuning.

Beberapa pesantren kombinasi ini ada yang berhasil tetap mempertahankan sistem salafnya yakni kemampuan membaca kitab kuning, namun tidak sedikit yang tergerus dengan sistem modernnya di mana santri hanya bisa berbicara bahasa Arab, tetapi penguasaan terhadap kitab kuning kurang.⁴³

⁴³https://id.wikipedia.org/wiki/Pesantren_modern. Diakses pada tanggal 3 juni 2018. Pk12.26

BAB III

PONDOK PESANTREN DARUL FALAH

A. Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung

1. Sejarah berdirinya Pondok Pesantren Darul Falah

Berawal dari keinginan yang teguh dan apresiasi yang tinggi, dipacu oleh keberadaan generasi yang lambat laun sekarang ini sudah terpengaruh oleh era globalisasi dan modernisasi, maka timbulah keinginan untuk membuat sebuah tempat yang menciptakan generasi Islam yang hakiki yang mampu memiliki ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang disandarkan kepada iman dan takwa, terciptalah sebuah Pondok Pesantren terpadu yang bernama "Darul Falah"

Pondok Pesantren Darul Falah lahir ditengah-tengah tatanan Bangsa Indonesia yang sedang dalam masa pemulihan, hal itu membuat proses berdirinya Pondok Pesantren Darul Falah tak semudah seperti apa yang dibayangkan, liku-liku perjalanan yang terjal dan berbagai rintangan yang menghadang mewarnai perjalanan berdirinya Pondok Pesantren Darul Falah.¹

Di suatu desa yang masih jauh dari keramaian kota, Pondok Pesantren Darul Falah berdiri, yakni di Kampung Baru tepatnya di Kel.Batu Putu Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung, yang merupakan kawasan

¹ Dokumen, *sejarah berdirinya Ponpes Darul Falah*, 12 April 2018.

wisata dan berada di kaki gunung betung, dengan daerah yang masih alamiah, udara yang segar, serta terlihat keasriannya inilah Pondok Pesantren Darul Falah membangun diri dalam turut serta exis memperjuangkan pilar-pilar agama agar tidak mudah roboh dan rapuh.²

Pondok Pesantren Darul Falah dirintis pada awal pertengahan tahun 2005 yang dipimpin oleh Kyai Irmansyah, S.Ag. yang pernah belajar di Pondok Pesantren Daar El-Qolam, Gintung-Tangerang-Banten. Setelah lulus beliau melanjutkan studinya ke bangku perkuliahan di IAIN Sunan Gunung Djati Bandung, dengan bermodalkan keyakinan dan maju melihat masa yang akan datang, Pondok Pesantren dirintis seiring dengan dibukanya program Madrasah Aliyah pada tanggal 19 Oktober 2005, dan diresmikan dengan pemberian Piagam Pondok Pesantren Darul Falah oleh Kepala Kantor Wilayah Depatemen Agama Provinsi Lampung Nomor 608/PP/Bandar Lampung/2005.

Semua ini tak lepas dari peran Ayahanda Kyai Irmansyah yakni Bapak H.Idris Ya'kub, S.Ag, yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada anandanya tercinta, pahit getirnya perjalanan yang belaiiau lalu dijadikannya obat senagai sebuah kunci kakuatan. Disinilah kiprah seorang kyai Irmansyah, S.Ag dengan tekadnya yang bulat untuk terus menghidupkan cahaya agama dalam masyarakat luas. Diawali dari tanah lapangan yang dibebaskan oleh ayahandanya, sosok kyai Irmansyah mulai berfikir untuk membangun sebuah

² Observasi, pada tanggal 12 April 2018

asrama santri, yang sekarang ditempati oleh para santriwati dan sebuah asrama putra yang dibangun dengan sederhana dari bilik bambu.

Dengan penuh perjuangan, Kyai Irmansyah terus berbenah diri dan terus menyiarkan Agama Islam dengan mengenalkan Pondok Pesantren Darul Falah kepada masyarakat luas sebagai wadah untuk mencetak kader-kader pemimpin ummat yang mu'min, muttaqin, dan Rosikhina fil 'ilmi. Dan itu semua tidak terlepas dari rahmat dan karunia Allah Swt, Darul Falah tetap dalam komitmen dalam mengemban misinya, seperti pepatah lama mengatakan "Berakit-rakit kehulu berenang-renang ketepian, bersakit-sakit dahulu bersenang-senang kemudian".

Pondok Pesantren merupakan lembaga yang turut berperan dalam pembinaan mental spiritual serta menjadikan insan yang berakhlak mulia yang berlandaskan syariat islam. pembinaan yang dilakukan mengacu pada ajaran yang dibawa oleh Nabi Muhammad S.A.W.³

Pondok pesantren Darul Falah mempunyai lembaga pembelajaran mulai dari tingkat MI (Madrasah Ibtida'iyah) sampai dengan tingkat MA (Madrasah Aliyah). Dalam proses belajar mengajarnya tempatnya bergantian antara pagi sampai dengan sore hari, karna ruang kelas yang kurang memadai untuk dipakai secara bersamaan. Dengan proses kegiatan belajar mengajar yang menarik, yang dianggap mampu mencetak insan yang berkarakter agamis. Kehadiran Pondok

³ M.Subhi, selaku sekretaris Ponpes Darul Falah Bandar Lampung, *wawancara*, pada tanggal 9 Mei 2018

Pesantren Darul Falah menjadi salah satu wadah yang diharapkan mampu memberikan warna baru ditengah tengah proses pembelajaran masyarakat yang semakin haus akan khazanah ilmu pengetahuan, terlebih lagi perkembangan dan kemajuan teknologi yang semakin canggih membuat para generasi penerus bangsa dituntut untuk bisa menguasai cara penggunaanya dengan baik.

2. Profil Lembaga

Pondok Pesantren Darul Falah Kampung Baru Batu Putu Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung

- | | |
|----------------------|--|
| a. Nama Pesantren | : PONDOK PESANTREN DARUL FALAH |
| b. Alamat Lengkap | : Jl. WA. Rahman Kampung Baru Batu Putu
Teluk Betung Barat Bandar Lampung 35239 |
| c. NPWP Yayasan | : 02.895.712.4324.000 |
| d. Pondok didirikan | : 19 Oktober 2005 |
| e. Luas Tanah | : 1059 M2 |
| f. Status Tanah | : Bersertifikat |
| g. Sistem Pendidikan | : Salafiyah dan Modern |
| h. Pendiri | : Yayasan Idris Ya'kub |
| i. Waktu Belajar | : Subuh, Siang, Malam |
| j. Status Gedung | : Milik Yayasan Idris Ya'kub (akte terlampir) |
| k. Status Tanah | : Hak Milik |
| l. Lokal | : 5 (Lima) Lokal |
| m. Kantor | : 1 (satu) Lokal |

- n. Asatidz : 20 orang
- o. Tata usaha : 2 (Dua) orang
- p. Kurikulum : Berpedoman Kurikulum Pendidikan Nasional dan Departemen Agama Republik Indonesia Kurikulum Pondok Pesantren Modern Gontor
- q. Administrasi/Peralatan : Ada
- r. Proses Belajar : Ada.⁴

3. Visi dan Misi Pondok Pesantren Darul Falah

Adapun yang menjadi visi dan misi Pondok Pesantren Darul Falah adalah sebagai berikut

a. Visi

Terwujudnya individu yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah amaliyah terampil dan profesional sesuai dengan tatanan kehidupan sehari-hari.

b. Misi

- 1) Menciptakan calon agamawan yang berilmu
- 2) Menciptakan calon ilmuan yang beragama
- 3) Menciptakan calon tenaga terampil yang profesional dan agamis.

⁴⁴ *Dokumen*, Pofil lembaga Ponpes Darul Falah, periode 2017-2018 dicatat pada tanggal 14 Mei 2018

4. Keadaan Asatidz Dan Asatidzah

No	Nama Guru	Pendidikan	Jabatan
1.	Kyai Irmansyah, S. Ag	S1	Pimpinan Pondok
2.	Al- Ustadzah Nia Tresnawati, S. Ag	S1	Kepala MI
3.	Al- Ustadz Shohib, S.Pd	S1	Kepala MA
4.	Al-Ustadz Eman, S. Pd	S1	Kepala MTs
5.	Al- Ustadz Syamsi	MA/Pon-Pes	Guru
6.	Al- Ustadz Muhmmad Subchi, S.Pd	S1	Guru
7.	Al- Ustadzah Irna Khosiyati, SH	S1	Guru
8.	Al- Ustadz Acepudin, S. Sos	S1	Guru
9.	Al- Ustadz Muhedi. S, Pd.I	S1	Guru
10.	Al- Ustadzah Badriah, S. Pd.I	S1	Guru
11.	Al- Ustadz Romli	MA/Pon-Pes	Guru
12.	Al- Ustadz Gilang Andrianto	MA/Pon-Pes	Guru
13.	Al- Ustadzah Ana Mega Silviani	MA/Pon-Pes	Guru
14.	Al- Ustadz Muhtar Tarmizi	MA/Pon-Pes	Guru
15.	Al- Ustadz Agung fahri	MA/Pon-Pes	Guru
16.	Al- Ustadzah Siti Rohmah	MA/Pon-Pes	Guru
17.	Al- Ustadzah Asniah	MA/Pon-Pes	Guru
18.	Al- Ustadzah Nuraini	MA/Pon-Pes	Guru
19.	Al- Ustadzah Dila Mardila	MA/Pon-Pes	Guru
20.	Al- Ustadzah Saidah	MA/Pon-Pes	Guru

5. Keadaan Santri Pondok Pesantren Darul Falah

NO	NAMA SANTRI	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	NAMA AYAH
1	Nia Mila Sari	Pungkut SK Hurip	07/11/2000	M. Muhtamidullah
2	Vini Anggraini	Talang Padang	25/11/2001	Jumali
3	Apriyansyah	Bandar Lampung	25/04/2001	Badrudin
4	Andrianto	Talang Baru	06/07/2000	Sukardi
5	Linda Fitri Yani	kampung Baru	06/08/2000	Humaini
6	Siti Khodijah	Tanjung Agung	17/02/2001	Khudori
7	Surya Aditia	Teluk Betung	26/04/2001	Azis
8	Fatmah	Baru Ranji	26/04/2001	Kamsin
9	Niken Ayu Ningtias	Tanjung Karang	17/02/2001	Akim
10	Balqis Nailly	Garuntang	13/06/2001	Syaripudin
11	Suhendi	Talang Mulya	04/09/2002	Isman Fauzi
12	Muhammad Toha	Talang Padang	21/03/2001	Karmani
13	Jimi Santoso	Bandar Lampung	24/05/2000	Idon

14	Maryana	Lempasing	24/10/2001	Sanawi
15	M.Iqbal Tawakal	Merbo Ranji	06/02/2001	Aminudin
16	Nur Azizatinisa	Bandar Lampung	20/11/2001	Sairin
17	Dwi Setiawan	Baru Ranji	30/11/2000	M. Muhtamidullah
18	Dede Sumarna	Kampung Baru	15/10/2001	Jumali
19	Melinda	Pesawaran	18/05/2001	Badrudin
20	Andi Saputra	Bandar Lampung	06/08/2000	Sukardi
21	Asep Saputra	Teluk Betung	25/03/2000	Yumi
22	Irvan	Baru Ranji	27/02/2000	Ujang Nurman
23	Marsah	Teluk Betung	08/07/2000	Humaini
24	Akmal Safari	Way Gubak	13/04/2000	Saridin
25	Siti Munafiha	Bandar Lampung	31/08/1998	Mahmudi
26	Viska Ranita Dewi	Bandar Lampung	14/03/2000	Katiran
27	Surya Cahya Putra	Bandung	29/11/2000	Sucipto
28	Ega Trian SO	Bandar Lampung	29/10/2000	Ahmad Sayuti
29	Ali Fahrudin	Klaten	07/04/2000	Rohman
30	Selanita	Bandar Lampung	19/11/2000	Rusdi H
31	Khoirul Irsan	Marga Dalam	29/09/1998	Yuniarto
32	Nasya Aurariya	Bogor	27/04/2000	Irmansyah, s.Ag
33	Nia Yulia	Padang Cermin	01/07/1999	Syamsudin
34	Riska Adelia Putri	Medan	28/12/1999	A. Thalib (Alm)
35	Mulyadi	Katapang	13/08/1999	Muriji (Alm)
36	Beni Muharram	Bandar Lampung	21/11/1999	Zainuddin
37	Saipul Hayat	Baru Ranji	17/04/1998	Sakub (Alm)
38	Galih Pirgiawan	Bandung	07/04/1997	Irmansyah
39	Rafi Fazar Anugrah	Bandar Lampung	08/06/1999	Nazarudin
40	Erika	Teluk Betung	12/09/1999	Jaenuri
41	Anita	Baru Ranji	28/09/1999	Asdi
42	Irvan Joni	Muara Dua	04/07/1999	Sobirin
43	Zainudin	Bandar Lampung	10/04/1999	Saliya
44	Abdullah Syukri	Bandar Lampung	2002-07-29	Iragi
45	Alex Nurfala Hendri	Tanjung Karang	2004-06-02	Karna Swanda
46	Alya Laili Putri	Bandar Lampung	2002-07-27	Suhaemi
47	Amiyatul Zakiyah	Panjang	2003-11-27	Danlan Ms
48	Andre Febrian	Sabah Balau	2003-04-11	Adma
49	Azril Musholih	Lampung Selatan	2005-08-27	Aminudin
50	Davinka Putri Agistira	Bandar Lampung	2004-06-06	Suyanto
51	Desvy Rifqah Mulya	Bandar Lampung	2003-04-23	Nazaruddin

52	Dita Ayu Pratiwi	Margajaya	2003-05-20	Budi Abdurahman
53	Ernita Ameliana	Baru Ranji	2003-08-26	Amirudin
54	Haikal Nawab HN	Bandar Lampung	2002-01-14	Irmansyah S.Ag
55	Karunicko	Bandar Lampung	2003-12-18	A.Romzi
56	Khoerunnisa	Bandar Lampung	2003-05-09	Suhemik
57	Khuswatun Mujahidah	Rawajitu	2003-04-06	Zusaka Dehan Parihi
58	M. Yuda Arni Leo	Bandar Lampung	2004-06-10	M. Yasir
59	M.Sofathur Rizky	Baru Ranji	2004-05-11	Sukarna
60	Malik Abdul Azis	Kotabumi	2004-04-20	Rhoma Arifin
61	Maulana	Bandar Lampung	2000-10-15	Edi Suherman
62	Muhamad Jejen Nurani	Baru Ranji	2004-01-11	Sardi
63	Muhammad Fajri T	Panjang	2002-11-15	Amsir Tambun
64	Naya Dianya R	Bogor	2003-11-12	Fickosura Kesuma
65	Rendi Setiawan	Lempasing	2004-05-20	Subari
66	Reza Aramada	Tanjung Karang	2003-01-29	Ricki Afrizal
67	Rico Augupta Saxena	Linggar Jati	2003-08-12	Irwan Sutarto
68	Robi Irawan	Pasar Baru	2003-05-13	Nasran
69	Satria Abdurroman	Panjang	2003-08-01	Edy Waluyo
70	Seli Kurnia	Bandar Lampung	2003-11-13	Ahmat Kandi
71	Triyono	Kampung Baru	2001-12-01	Yuniarto

6. Fasilitas Pondok Pesantren Darul Falah

Adapun sarana dan prasarana yang telah dimiliki oleh Pondok Pesantren

Darul Falah pada saat ini antara lain:

- a. Asrama Putra
- b. Asrama Putri
- c. Asrama Guru
- d. Masjid/Majlis Ta'lim
- e. Ruang Kelas
- f. Ruang Perpustakaan dan Multi Media
- g. Ruang UKS
- h. Ruang Guru
- i. Ruang ISDAFA
- j. Ruang Koprasi Santri
- k. Kamar Mandi/WC Guru
- l. Kamar Mandi/WC Siswa

- m. Gudang
- n. Dapur Umum
- o. Lapangan Futsal
- p. Lapangan Bulu Tangkis
- q. Lapangan Volley.⁵

B. Budaya Organisasi Pondok Pesantren Darul Falah

Budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah adalah nilai-nilai, norma, dan kegiatan yang diterapkan oleh pimpinan Pondok dan dianut oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya dalam kehidupan pesantren. Dalam rangka untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Pondok Pesantren Darul Falah melalui nilai-nilai, norma atau kegiatan yang diterapkan. Disamping itu juga, budaya organisasi ini menjadi identitas bagi Pondok pesantren darul falah. Meskipun pada dasarnya telah kita pahami bersama bahwa lembaga pendidikan pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan yang becrorak tradisional dan sangat kental dengan nilai religius. Oleh sebab itu, pada dasarnya ada beberapa nilai-nilai atau kebiasaan yang kemungkinan umum dilakukan disetiap lembaga pendidikan yang berbasis Pesantren. Namun biasanya suatu budaya yang ada dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan pesantren misalnya, akan dilahirkan dan dicetuskan oleh pendirinya, melalui pengamalan-pengalaman yang pernah dilalui oleh pendiri pesantren , meliputi perbedaan daerah dan suku lainnya.⁶ Hal inilah yang menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap budaya organisasi yang ada didalamnya. Ponpes Darul Falah merupakan salah satu dari 6 pondok Pesantren modern yang pertama

⁵ Dokumen, fasilitas Ponpes Darul Falah, periode 2017-2018 dicatat pada tanggal 14 Mei 2018

⁶ Observasi, Tanggal 21 April, 2018

kali berdiri di kelurahan batu putu, kecamatan teluk betung barat Bandar Lampung, di bawah pimpinan Kiyai Irmansyah S.Ag.

Pondok Pesantren Darul Falah adalah Pondok Pesantren yang menyebut dirinya sebagai pondok Pesantren sinergi dua arah, yang mana artinya merawat tradisi dan merespon modernisasi, budaya organisasi seperti apa yang ada didalamnya dalam merawat tradisi-tradisi pesantren, dan nilai-nilai apa yang ditanamkan dalam merespon modernisasi, sehingga Pondok Pesantren Darul Falah tetap eksis berdiri diatas ketatnya persaingan antar lembaga pendidikan yang bercorak religius, dan menjadikan pondok Pesantren Darul Falah salah satu pondok yang bisa menarik kepercayaan para wali santri, untuk menitipkan anaknya menimba ilmu.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang berbasis pesantren yang bercorak modern namun tidak menghilangkan ciri khas nya yang tradisonal, Pesantren Darul Falah memiliki nilai-nilai dasar yang menjadi landasan bagi setiap anggotanya dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, baik para santriawan/santriwati maupun para astidz dan astidzah dilingkungan pondok pesantren.

Adapun nilai-nilai atau norma yang ditanamkan kepada seluruh anggota Pondok Pesantren Darul falah adalah

1. Nilai Kedisiplinan.

Inilah pelajaran utama santri terkait disiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan hidup seseorang, baik disiplin dalam aktivitas sehari-hari, disiplin pada pekerjaan dan yang utama adalah disiplin dalam beribadah. Hidup dipondok yang mana tempat ini adalah tempat kita hidup selama menuntut ilmu, tidak hanya pelajaran dan hafalan yang didapatkan dari pesantren, nilai-nilai kehidupanpun juga harus kita dapatkan dengan baik, bagaimana para santri menjalani kehidupannya di pondok adalah salah satu bekal yang akan dibawa ketika mereka pulang kerumah. Jika para santri dibiasakan dengan segala sesuatu yang teratur dan baik. Tentunya ia akan membawa kebiasaan yang baik tersebut kedalam kehidupannya. Dan yang utama meninjau tentang kedisiplinan di Darul Falah adalah tentang ibadah bagi para santri, Shalat berjamaah tepat waktu, baik shalat wajib lima waktu maupun sholat dhuha, dan shalat sunnah lainnya, dan menjalankan ibadah puasa sunnah. Hal ini adalah merupakan nilai-nilai yang religius yang sangat penting yang perlu dibiasakan bagi setiap santri dalam menjalani proses pembelajaran di sebuah Pondok Pesantren. Bukan hanya untuk melatih kesadaran dalam menjalani ibadah sehari-hari juga menumbuhkan kedisiplinan diri dalam beribadah. Para pengurus biasanya memberikan beberapa punishment kepada para santri yang tidak disiplin dalam beribadah, seperti misalkan puasa sunnah yang memang wajib untuk dilaksanakan oleh seluruh santri yang tidak memiliki udzur seperti sakit, haid dan kepentingan lain yang medesak. Jika memang ada santri yang ketahuan tidak berpuasa akan dikenakan sanksi yaitu membayar denda sebesar Rp.20.000 setiap

harinya kepada pengurus. Dan hal ini pun dijalankan dengan baik oleh para santri.⁷

2. Nilai Kebersihan, dan Kerapihan.

Ini adalah merupakan salah satu nilai yang sangat penting yang mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari, terlebih lagi menengai kebersihan lingkungan pesantren yang begitu terlihat rapih, bersih, dan sejuk. Hal ini juga merupakan salah satu nilai yang sangat mereka jaga, agar para santri baru betah berada dilingkungan pesantren karna kebersihan lingkungan pesantren yang mereka jaga, sudah biasa jika setiap minggunya para santri bergotong royong untuk membersihkan seluruh lingkungan Pondok yang sangat mereka cintai ini. Mulai dari masjid, majlis, asrama, lapangan, tempat Mck dan tempat lainnya. Berpakain rapih,bersih dan sopan, juga merupakan hal kecil yang perlu diperhatikan, terlebih lagi hal tersebut merupakan cerminan iman seseorang dalam diri seseorang. Para santri Di Darul Falah diwajibkan untuk berpakaian yang rapih, bersih dan sopan menutup aurat sesuai dengan syariat islam. Pada hari kamis biasanya para santriawan diwajibkan untuk memakai baju kemeja. Tujuannya agar para santri terlihat rapih.⁸

3. Nilai Kesopanan.

Bagi para santri ahlakul karimah adalah modal utama yang harus dijaga baik didepan umum maupun dengan orang-orang terdekat. Nilai kesopanan harus

⁷ M. Subhi, selaku sekretaris Ponpes DAFA, wawancara pada tanggal 20 April 2018

⁸ Ustdzah. Ana mega, selaku pendamping maktab putri, wawancara pada tanggal 21 April 08.00 WIB

benar-benar diterapkan oleh para santri dalam kehidupan mereka, untuk menunjukkan citra yang baik dan positif. Menjaga tingkah laku dihadapan orang yang lebih tua, kepada guru, kepada keluarga pimpinan pondok, dan yang paling utama dalah kepada tamu dari luar yang datang kepondok Pesantren Darul Falah,dan kepada sesama teman. Terbukti dengan datangnya penulis ke Darul Falah untuk melakukan penelitian, mereka begitu amat sangat menerima,menjamu dan merangkul dengan rasa kekeluargaan, baik dari keluarga Pimpinan Pondok maupun para santri dan para ustad/ustadzahnya. Tetapi dengan begitu tidak pula menghilangkan rasa kesopanan mereka kepada penulis ini.

Senyum, salam, sapa juga merupakan salah satu nilai budaya yang wajib diterapkan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah. Hal ini dimaksudkan agar setiap anggota antar individu memiliki hubungan yang baik. Karna hal ini juga merupakan salah satu yang menjadikan para santri untuk betah berada di lingkungan Pesantren. Terlebih lagi hubungan antara santri dengan para astidz/ah dan dengan keluarga pimpinan pondok harus dijalin dengan rasa kekeluargaan yang erat. Santri Darul Falah juga mempunyai jargon santri ABC (Ahlakul Karimah, Berbakat, dan Cerdas).⁹

4. Nilai Kesederhanaan dan Kemandirian

Hidup dipesantren memang sangat menyedihkan bagi mereka yang baru merasakan. Jauh dari orang tua dan berbagai kelengkapan fasilitas rumah pada

⁹ M.Subchi, selaku sekertaris Ponpes DAFA, wawancara pada tanggal 20 April 2018, pkl 10.12 WIB

mulanya sangat menyakitkan. Santri harus menyiapkan semuanya sendiri. Mencuci baju, menyeterika, dan mengatur banyak hal. Di beberapa pesantren modern ada yang menyediakan jasa laundry, tetapi pada akhirnya santri akan mulai mencuci baju sendiri dan dengan sendirinya menikmati kemandirian itu dari kenyataan sehari-hari. Kiyai Irman dan para Astid/Astidzah selalu mengajarkan hidup yang sederhana dan mandiri, meskipun mereka belajar dipondok pesantren modern tetapi nilai kesederhanaan dan kemandirian harus tetap dipegang dalam kehidupan mereka, agar nantinya tidak mudah terjerumus pada gemerlapnya fatamorgana kemewahan kehidupan diluar sana yang semakin menyilaukan mata dan juga agar nantinya para santri menjadi manusia yang lebih mandiri diluar pesantren untuk bekal hidup mereka kelak.¹⁰

Berdasarkan dari hasil observasi yang telah penulis lakukan, penulis melihat adanya budaya yang jarang sekali ditemukan pada Pondok Pesantren modern saat ini, ini yang menarik penulis untuk menceritakan tentang Makan bersama yang dilakukan oleh para santri. Sangat sulit menceritakan indahnya makan bersama dalam waktu yang cukup lama. Dengan makan bersama, santri secara langsung diajarkan konsep keadilan yang sama rata sama rasa. Bukan lagi piring yang menjadi wadah nasi dan lauk saat makan, santri Darul falah sudah terbiasa makan di nampan besar, yang dimakan secara beramai-ramai. Dalam satu nampan biasanya ada 4-6 orang, disinilah kenikmatan menyantap makanan

¹⁰KH. Irmansyah, pimpinan Ponpes DAFA, wawancara pada tanggal 20 April 2018, pkl 13.12 WIB

yang seadanya mulai terasa, para santri bisa jadi lebih dekat, berbagi, dan bersatu membangun rasa kekeluargaan mereka.

Santri mungkin sesekali mengutuk makanan mereka saat hendak mengambil makanan dan hanya berpikir tidak ada pilihan lain. Namun ini adalah waktu yang sangat diidamkan oleh para santri, yaitu waktu makan. Disini para santri juga memasak sendiri, dengan dikomandai oleh Mamah, begitu sebutan para santri kepada ibu yang mengajarkan para santri untuk memasak, bagi siapa saja yang mau belajar masak mereka diajarkan setiap hari untuk menyiapkan sajian makanan untuk seluruh santri Darul Falah. Pada umumnya Pondok Pesantren modern lainnya biasanya menyediakan jasa *cathreing* makanan, dimana para santri hanya tinggal makan saja, tanpa harus masak sendiri dan melakukan pembayaran setiap sebulan sekali untuk *cathering* makanan tersebut, mungkin karna bagi sebagian santri memasak itu sesuatu hal yang kurang menyenangkan, terlebih lagi mereka harus fokus pada pelajaran dan hafalan yang begitu banyak, sehingga repot jika harus ikut memasak di dapur. Tetapi tidak dengan santriawan/santriwati di Darul Falah, mereka malah menjadikan hal ini sebagai proses pembelajaran yang menyenangkan, meskipun mereka mondok di Pesantren Modern, tidak menjadikan mereka meninggalkan tradisi memasak seperti Pondok Salafi. Hal ini jugalah yang membedakan Pondok Pesantren Darul Falah dengan Pondok Pesantren lainnya.¹¹

5. Nilai Keteladanan

¹¹ *observasi*, pada tanggal 20 April.2018

Keteladanan merupakan salah satu nilai yang memang harus dimiliki oleh setiap manusia, khususnya santri, yang menjadi aset generasi penerus bangsa yang mempunyai nilai khusus dalam mendalami ilmu agama. Dalam pandangan masyarakat seorang santri merupakan sosok yang mendalami tentang ilmu agama, dimana semua pembelajarannya berbasis pada Al-Qur'an dan Hadist, dari sinilah cerminan seorang santri yang menjadi sosok teladan bagi orang-orang disekitarnya, karna dia dianggap mengetahui dan paham tentang nilai-nilai keagamaan untuk dipraktikkan dalam kehidupannya sehari-hari, santri dituntut untuk bisa memberikan contoh dan sikap yang baik bagi orang-orang disekitarnya yang mengacu pada keteladanan Rasulullah SAW yang memiliki sifat Siddiq, Amanah, Fatonah, dan Tabligh. Hal ini lah juga yang sangat amat penting untuk ditanamkan kepada para santri.

6. Nilai Perjuangan (Jihad)

“Segala sesuatu memang harus diperjuangkan” begitu anak zaman sekarang berbicara, perjuangan adalah salah satu nilai yang mungkin sulit dilakukan, harus dilakukan dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan ketabahan, nilai perjuangan yang dimaksud disini adalah bukan lagi perjuangan melawan penjajah, atau perjuangangan melawan musuh islam, melainkan berperang melawan rasa nafsu dalam diri, melawan rasa malas untuk belajar, melawan kebodohan dan lain sebagainya.

Nabi *shallallahu alaihi wasallam* bersabda:

أَفْضَلُ الْجِهَادِ أَنْ يُجَاهِدَ الرَّجُلُ نَفْسَهُ وَهَوَاهُ

Artinya: “Jihad yang paling utama adalah berjihad berjuang melawan hawa nafsu.” (ibnu Najjar dari Abu Dzarr).¹²

7. Nilai Tanggung Jawab (Amanah)

Salah satu kegiatan mulia yang menjadi kebahagiaan bagi seorang anggota pondok baik dari kalangan pendidik, pengelola maupun santri dan santriwati adalah ketika diberi tanggung jawab melaksanakan tugas, maka mereka semuanya akan berusaha melaksanakan seluruh amanah yang dibebankan kepadanya. Dalam al-Qur’an Allah Swt memberikan penekanan bagi umat Islam untuk selalu menjaga amanah ini sebagaimana firman Allah dalam Surah an-Nisa” ayat 58 berikut ini:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.*(QS. An-nisa {9}. 58).¹³


8. Nilai Tawadhu (Rendah Hati Dan Sabar)

Rendah hati dan sabar merupakan sikap yang sangat mulia pada diri manusia, nilai ini ditanamkan kepada para anggota pesantren dengan tujuan agar

¹² Zaki Al-din Abd Al-azhim. *ringkasan shahih Muslim*. Bandung : mizan.2008 .h 606

¹³Depatremen Agama, *cordova (AlQur’an dan terjemah)* jakarta: Yayasan penerjemah/penafsir AlQuran .2007 h. 87 Q.S. an-Nisa” (4) : 58

para anggota khususnya santri selalu berada dalam ketenangan jiwa, dan jauh dari sifat sombong, yang mungkin selalu ada dalam setiap diri manusia. rendah hati ketika kita memiliki ilmu, tetap rendah hati ketika kita bisa menghafal semua pelajaran yang diberikan oleh Ustadz atau Ustadzah, sabar dalam menuntut ilmu, sabar pada setiap menghadapi masalah yang terjadi agar mereka menjadi pribadi yang lebih dewasa dan lebih baik lagi tentunya. Banyak nash-nash baik Al-Qur'an yang menyuruh pada sikap tawadhu diantara firman Allah dalam surat Asyura Ayat 215:

 وَأَخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ

Artinya : *“Dan Rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman.”*¹⁴

C. Kegiatan khusus yang dilakukan di Ponpes Darul Falah

1. **Muhadhoroh**, adalah kegiatan latihan berpidato, muhadhorohan ini dilakukan setiap seminggu sekali, pada malam yang telah dijadwalkan, yaitu pada malam minggu ba'da isya. pada muhadhorohan inilah para santriawan dan santriwati dilatih berbicara di depan umum, baik itu berlatih menjadi MC, memimpin pembacaan silsilah fatimah, tahlil dan tahmid, doa dan ceramah atau pidato dengan menggunakan versi tiga bahasa didepan seluruh santri. Para santri yang lain akan mendapatkan tugas giliran untuk maju kedepan setiap minggunya, dan disini juga lah mental para santri diuji,

¹⁴ Q.S. Asyura ; 215

bagaimana ia bisa berbicara didepan teman-temannya agar nanti nya ketika mereka terjun kemasyarakat tidak lagi canggung dan grogi. Yang mebedakan muhadhorohan yang dilaksanakan di Ponpes Darul Falah adalah kegiatan acaranya, atau roundup acaranya tidak melulu tentang acara yang monoton atau biasa dilakukan seperti muhadorohan pada umumnya, dalam muhadhorohan disini mereka menampilkan berbagai macam bakat ataupun kemampuan yang dimiliki para santri, seperti misalkan stand up comedy, bershawat, bermain music, membacakan hasil karya puisi dance, tari tradisional. Dan lain lain.¹⁵

2. **Muhadatsah.** muhadatsah ialah kegiatan bercakap-cakap. Di sini santri diasah keterampilannya untuk berbicara dengan lawan bicaranya secara baik. Percakapan dilakukan menggunakan bahasa Arab atau Inggris. Namun mereka lebih dominan menggunakan bahasa Arab dari pada inggris, dalam keseharian santri ketika hendak meminta izin dengan para pengurus, atau berbicara dengan teman, sedikit demi sedikit menggunakan kosata kata Bahasa Arab yang telah mereka hapalkan , tujuannya agar mufrodat atau kosakata yang telah dihapal tidak mudah lupa. Kegiatan muhadastsah ini dilakukan pada pagi hari sebelum sarapan, para santri dan santriwati berkumpul diteras kamar untuk menyetorkan hapalan 20 kosakata kepada para pengurus Pondok, seperti ketua mahzab putri bagi santriwati dan ketua mahzab putra bagi santri.

¹⁵ Wawancara, M Subhi *sekertaris Ponpes Darul Falah*, tgl 14 mei 2018

- 3. Pengajian Manakib.** Dalam pengajian manakib yang ada di Darul Falah ini dilakukan sebulan 2 kali, yakni pada minggu kedua dan minggu keempat. Biasanya pembacaan manakib ini hanya dipimpin oleh Kiyai Irsmansyah selaku pimpinan Pondok Pesantren, dan para santri hanya mendengarkan bacaan-bacaan tersebut.¹⁶ Menurut penulis manakiban ini merupakan suatu kegiatan yang positif, ada baiknya kegiatan seperti ini dilakukan setiap seminggu sekali, jadi jika dalam sebulan menjadi 4 kali pengajian, yang bisa menjadi rutinitas pengajian yang dijalankan, dan juga perlu adanya kaderisasi, artinya para santri dilatih untuk memimpin pembacaan manakib, tujuannya agar ketika suatu saat jika Pimpinan Pondok ada keperluan lain yang tidak bisa memimpin jalannya pengajian ada santri ataupun Ust lain yang menggantikan, agar nantinya pengajian ini tetap terus berlanjut setiap minggunya.
- 4. Pengajian Umum,** yang dilakukan setiap malam sabtu, jadi setiap malam sabtu Pondok Pesantren Darul Falah mengadakan pengajian dimana jamaah yang hadir adalah para alumni Darul Falah dan masyarakat yang ada disekitar desa Kampung baru. bahkan Tidak hanya itu, saja, yang boleh ikut serta masuk ke Pondok pesantren Darul Falah dan mengikuti pengajian tersebut. Tidak mesti hanya alumni dan warga sekitar. Tetapi umum bagi mereka yang mau datang ke Darul Falah. Dan hal ini rutin dilakukan setiap seminggu sekali. Dan biasanya hanya beberapa para alumni yang datang, bahkan tidak

¹⁶ Wawancara M,Subhi, *selaku sekertaris Popes Darul Falah*, . tgl 14 mei 2018

ada dari warga sekitar yang datang. Hal ini mungkin karena kurangnya sosialisasi kepada masyarakat sekitar tentang pengajian umum ini, agar masyarakat kedepannya juga tau, dan mau datang ke Darul Falah untuk mengikuti kegiatan pengajian ini. Perlu juga adanya pengajian tahunan, seperti mislanya Tablik Akbar dimana dalam acara ini mengundang banyak jamaah dari berbagai wilayah, hal ini juga dilakukan sekaligus bisa dijadikan media sarana untuk mengenalkan Pesantren Darul Falah pada masyarakat.

- 5. Pawai Obor** songsong Ramadhan, ini adalah kegiatan yang sangat dinanti-nanti oleh seluruh anggota di Pondok Pesantren Darul Falah, dimana kegiatan ini mereka lakukan pada malam punggahan Ramadhan, tidak hanya kalangan santri yang meramaikan acara ini, tapi juga dari keluarga Pimpinan Pondok, seperti Ibunda Ustdzah Nia selaku istri dari Kiyai Irman, ikut turut serta dalam acara ini, mereka berjalan kaki berkeliling kampung sambil membawa obor secara beramai-ramai diiringi dengan shalwat. pawai obor menjadi kegiatan yang rutin mereka lakukan selama 7 tahun yang lalu. Karna lingkungan Teluk Betung Utara ini masih susana kampung, alhamdulillah kegiatan ini tidak mengganggu lalu lintas. Masyarakat kampung malah merespon baik kegiatan tersebut, karna membuat ramai dan menumbuhkan rasa semangat dan kecintaan datangnya bulan ramadhan. Baik bagi para santri maupun masyarakat sekitar.

“Ia jadi kami santri disini sangat antusias menyambut datangnya bulan suci Ramadhan ini teh, apalagi disini setiap tahunnya kami mengadakan pawai obor, itu biasanya dari siang kami persiapan membuat obor, kita semua disini seneng walaupun jalan keliling kampung baru lumayan jauh ya, kita juga

lewat Pondok-Pondok lain, jadi mereka pada liatin kita lewat gitu, hehehe,, serulah pokoknya. Tiap tahun pokoknya jangan sampe ketinggalan acara pawai obor.”¹⁷ Ungkapan salah satu santri Darul Falah

6. **Khutbatul Ars**, yaitu tradisi yang dilakukan saat tahun ajaran baru atau penerimaan santri baru, mungkin jika di sekolah-sekolah umum seperti MOS (Masa Orientasi Sekolah) dan kemudian nanti nya pada puncak acara mereka melakukan pengesahan santri baru tersebut.

7. **Panggung Gembira, dan Drama Arena**

Dalam acara kegiatan ini, mereka menampilkan berbagai kreasi santri dan santriwati, seperti penampilan Drama, Teather, Music Islami, tapak suci dan berbagai macam pertunjukan lainnya. Biasanya kegiatan ini mereka lakukan selama 2 tahun sekali. Adanya beberapa ekstrakurikuler juga merupakan suatu wadah yang sangat berguna bagi para santri, karna dengan adanya wadah tersebut bakat para santri mudah untuk terlihat lalu kemudian dikembangkan. Mereka juga sering mengikuti perlombaan-perlombaan di luar Pesantren dan Alhamdulillah berkat ketekunan dalam berlatih mereka juga sering membawa piala kemenangan, dari ekstrakurikuler tapak suci, pramuka dan marawis el-qorja. Namun hal yang penulis sayangkan adalah waktu pelaksanaan kegiatan ini dilakukan 2 tahun sekali, harusnya ini menjadi icon acara tahunan. Agar

¹⁷ Darul Falah, wawancara dengan Melinda santriwati kelas 12, tgl 04 juni 2018

para santri nantinya lebih semangat dengan kegiatan rutin yang ramai seperti ini.¹⁸

¹⁸ M.Subchi, selaku sekretaris Ponpes DAFA, wawancara pada tanggal 20 April 2018, pkl 10.30 WIB

BAB IV

BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT BANDAR LAMPUNG

A. Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah

Dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta, memiliki ciri khusus di dalamnya, terutama di intuisi pendidikan seperti Pondok Pesantren. Dimana ciri khusus tersebut memberikan identitas yang menjadikannya berbeda dengan Pondok Pesantren yang lain. Budaya organisasi yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein yang berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama, dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Budaya organisasi dijalankan dan diterapkan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Baik itu nilai-nilai dasar, keyakinan, seni, hukum dan adat istiadat lainnya disinilah letak keberagaman budaya yang ada. Didasari oleh perbedaan suku, wilayah, dan ras para anggota santri yang datang dari berbagai wilayah di Lampung.

Pondok Pesantren Darul Falah mempunyai beberapa Budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai luhur dan kegiatan-kegiatan yang diyakini mampu memberikan identitas tersendiri pada anggota maupun organisasinya. Dan juga dapat menjadi faktor keberhasilan bagi Pondok Pesantren tersebut dalam mencapai visi dan misi. Melalui pemanfaatan fungsi manajemen *actuating*

dengan unsur man, money, dan metode. man sebagai sumber daya manusia yang menjalankan nilai-nilai Budaya tersebut, money sebagai alat untuk menjalankan berbagai implementasi dari nilai-nilai yang mereka anut, begitu juga dengan metode atau cara yang juga digunakan untuk bagaimana penerapan nilai-nilai budaya tersebut, sehingga dapat terlaksana sesuai dengan harapan dan yang paling utama adalah dalam mencapai visi dan misi Pondok Pesantren Darul Falah. Terlepas dari kelebihan dan kelemahannya, nilai-nilai tersebut juga merupakan gagasan yang dicetuskan oleh pendiri pondok pesantren yakni Kiyai Irmansyah, sesuai dengan pengalaman yang ia bawa dari Pondok Pesantren Darr El Qolam gantung tangerang, pengalaman tersebut ia sesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di Pesantren Darul Falah, yang mana nilai-nilai Budaya tersebut dianggap mampu memberikan identitas tersendiri. Darul Falah merupakan Pondok Pesantren Modern dalam sistem pembelajarannya, namun dalam kegiatan sehari-hari yang mereka jalankan, masih sangat sederhana dengan menjaga nilai-nilai tradisionalisme sesuai dengan hakikat Pesantren Pada dasarnya, yakni pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan pertama di Indonesia yang bercorak tradisional. yang tentunya nilai-nilai tersebut juga berlandaskan asas keIslaman yang luhur. Kiyai Irmansyah selaku pimpinan Pondok Pesantren Darul Falah juga menerapkan 3 kurikulum dalam sistem pembelajaran di Pondok Pesantren yang ia pimpin. yakni kurikulum berbasis kitab kuning, ini adalah salah satu unsur yang harus ada dalam semua sistem

pendidikan yang berbasis pesantren. Yang kedua adalah kurikulum dari Dinas atau kementerian Agama dan KMI (kuliyyatul Muallimin) Gontor .

1. Tipe Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan, bentuk budaya organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah adalah *the superordinate cultur*, tipe ini merupakan tipe ideal bagi budaya organisasi, dimana keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisah dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas dan energi, *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya bekerjasama dalam harmoni, orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi, pikiran difokuskan pada kebersamaan dari perbedaan. artinya para anggota santri Darul Falah tentunya berasal dari latar belakang suku, ras , adat, dan wilayah yang berbeda, namun mereka berusaha untuk hidup bersama menjalani kegiatan dan aktivitas sehari-hari, mereka datang dengan tujuan yang sama yaitu untuk menimba ilmu dengan mengikuti segala kegiatan yang ada di lingkungan sehingga mereka semua disebut sebagai santri Pondok Pesantren Darul Falah.

2. Fungsi Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah

Fungsi dari budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah adalah:

- a. Memberikan identitas bagi Pondok Pesantren Darul Falah sebagai intansi pendidikan pesantren modern namun tidak meninggalkan tradisi-tradisi Pondok Pesantren salafi atau tradisional pada umumnya.
- b. Budaya organisasi sebagai nilai luhur yang dianut dalam kehidupan seluruh sumber daya manusia di Pondok agar menjadi pribadi yang lebih baik, dan rahmatan lil'alam.
- c. Menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang harmoni dalam lingkungan pesantren.
- d. Budaya organisasi sebagai acuan dalam membangun diri untuk turut serta exis memperjuangkan pilar-pilar agama agar tidak mudah roboh dan rapuh.
- e. Memfasilitasi komitmen kolektif, pemimpin mampu membuat para santrinya bangga menjadi bagian daripadanya. Dan anggota Pondok Pesantren Darul Falah mempunyai komitmen bersama tentang nilai dan norma yang harus mereka ikuti dalam proses pembelajaran demi tercapainya tujuan bersama.

3. Pentingnya Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Darul Falah

Budaya Organisasi pada perusahaan yang bergerak pada pencapaian laba, biasanya dikaitkan dengan keberhasilan kinerja para karyawan dan daya saing perusahaannya. Dimensi ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk umum dan diyakini oleh anggotanya. Setiap organisasi mempunyai budaya

organisasi masing-masing yang dimiliki dan gali dan seterusnya dianut oleh anggota organisasi tersebut yang akan mempengaruhi jalannya bisnis perusahaan. Dimana nilai-nilai menjadi sebuah acuan bagi para karyawan dalam bertindak. Begitupun dengan organisasi atau lembaga pendidikan Pesantren. Budaya organisasi juga dijadikan sebagai sumber acuan bertindak dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Budaya organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah merupakan seperangkat nilai-nilai luhur yang dianut dan dijalankan. Penting adanya Budaya Organisasi dalam Pondok Pesantren Darul Falah, Karna nilai-nilai yang mereka anut berperan sebagai:

a. Identitas bagi Pesantren Darul Falah

Pondok pesantren dua arah, begitulah Darul Falah mengenalkan diri kepada masyarakat umum, arti dari sinergi dua arah ialah, merawat tradisi dan merespon modernisasi. Darul Falah hadir sebagai lembaga pendidikan pesantren ditengah-tengah perkembangan dan kemajuan teknologi yang canggih. Hal ini membuat kita khususnya jiwa muda yang nantinya akan menjadi penerus kehidupan dituntut untuk bisa mengikuti dan menguasai kemajuan dan kecanggihan teknologi dewasa ini. Namun untuk menguasai semua itu, haruslah didasari dengan nilai-nilai yang luhur yang sesuai dengan adat, norma, nilai, dan hukum yang berlaku sehingga nantinya kita tidak terjerumus kearah yang negatif.

Darul Falah bertansformasi, mengubah wajah baru sebagai pondok pesantren modern tetapi tidak menghilangkan nilai-nilai luhur tradisional

sebagaimana pondok pesantren pada zaman dahulu. Terbukti dilihat dari nilai-nilai dan kegiatan yang mereka jalankan dilingkungan pesantren.

b. Menyatukan Organisasi

Salah satu sumber kekuatan dan faktor penentu keberhasilan Pesantren Darul Falah adalah jelasnya visi misi Pesantren. dengan Visi Terwujudnya individu yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah amaliyah terampil dan profesional sesuai dengan tatanan kehidupan sehari-hari. Dan misi, menciptakan calon agamawan yang berilmu, menciptakan calon ilmuwan yang beragama, menciptakan calon tenaga terampil yang profesional dan agamis. Anggota Pondok Pesantren Darul Falah tentunya berasal dari berbagai wilayah yang mencerminkan perbedaan adat, suku, ras dan kebiasaan lainnya. Pemimpin harus berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan tugasnya dengan baik, salah satunya adalah menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut, menyatukan perbedaan dalam satu bingkai yang sama, sehingga menciptakan keindahan dan keserasian yang indah untuk dipandang, kiyai yang menjadi panutan bagi santrinya, tentunya harus mengetahui bagaimana caranya agar setiap anggota santri bisa hidup rukun bersama dalam lingkungan Pondok dalam mencapai tujuan bersama. Tentunya dengan menanamkan nilai-nilai dasar yang luhur sesuai dengan ajaran islam yang dijadikan sebagai dasar utama dalam tahap pencapaian visi dan misi Pondok Pesantren Darul Falah tersebut.

c. Membentuk Pribadi Islam

Melalui nilai-nilai yang ditanamkan oleh pemimpin kepada para anggota Pesantren, diharapkan mampu membentuk karakter dan pribadi yang baik, sesuai dengan ajaran-ajaran Islam, dan norma-norma yang berlaku, terlebih lagi pandangan masyarakat terhadap animo perkembangan lembaga pendidikan berbasis pesantren, yang semakin tajam tentang bagaimana hasil dari pendidikan yang begitu mendalami ilmu agama. Setiap santri yang keluar nantinya dituntut untuk dapat menjadi contoh teladan yang baik bagi orang-orang disekitarnya, melalui keilmuan yang telah mereka kuasai. Hal ini juga lah yang menjadikan Pesantren Darul Falah berusaha semaksimal mungkin untuk tetap istiqomah dalam menanamkan nilai-nilai yang dianggap mampu mencetak santri yang berahlakul karimah, berintegritas tinggi, dan Rahmatanlila'amin. Dan hingga pada akhirnya masyarakat percaya dan yakin bahwa Pondok Pesantren Darul Falah akan tetap terus berjuang menegakan pilar-pilar Agama.

4. Kekuatan dan Hambatan Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Darul Falah.

Kekuatan dan hambatan yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah dalam menanamkan budaya organisasi, dilihat dari saran dan prasarana yang ada di lingkungan pesantren tersebut, dari segi visual atau artefak kebudayaan, Darul Falah masih kurang pengadaannya, seperti bentuk-bentuk tulisan yang menunjukkan nilai-nilai yang mereka anut. Contohnya, ”budayakan antri dan

sabar saat mand’’, lalu “kebersihan mencerminkan keimananmu” dan lain sebagainya.

Namun jika ditelusuri lewat penelitian yang telah penulis lakukan, terlihat bahwa Pesantren Darul Falah sudah cukup relevan, dengan berbagai nilai-nilai dan norma yang telah ditanamkan kepada para anggota Pondok untuk mencapai visi dan misi dan juga sebagai faktor pembentuk identitas bagi Pesantren Darul Falah. Karena nilai-nilai yang ditanamkan semuanya berlandaskan norma-norma Islam, sesuai dengan hakikat Pondok Pesantren yang pada dasarnya adalah lembaga pendidikan Islam yang sangat kental dengan nilai tradisionalisme dan indigious.

Pondok pesantren sebagai sebuah organisasi harus mengembangkan budayanya sendiri yang berkarakter sesuai dengan visi dan misinya, agar seluruh warga pesantren menjadi lebih produktif dan akan dapat mencetak generasi Islami seperti yang di idamkan.

Dalam bab ini penulis mencoba memberikan rekomendasi tentang nilai-nilai budaya organisasi pesantren yang bisa dijadikan reverensi bagi perkembangan organisasi Pesantren Darul Falah.

Pertama, mengacu pada nilai nilai yang dilakukan dan ditanamkan di Pondok Pesantren Gontor Ponorogo yang cukup terkenal di mata dan telinga masyarakat indonesia bahkan luar negri, yang memang sudah tidak diragukan

lagi dalam mencetak para kader ulama yang berkualitas. seluruh kehidupan di Pondok Pesantren Darussalam Gontor didasarkan pada nilai-nilai yang dijiwai oleh suasana-suasana yang dapat disimpulkan dalam panca jiwa. Panca jiwa adalah lima nilai yang mendasari kehidupan Pondok Modern Gontor. Yakni jiwa keikhlasan jiwa kesederhanaan, jiwa berdikari, jiwa ukhuwah islamiyah, dan jiwa bebas.

Adapun beberapa rekomendasi lain antara lain.

1. Budaya wakaf

Sudah sering kita dengar bahwa wakaf merupakan salah satu kunci perkembangan yang cukup baik, di berbagai Pondok Pesantren lain. Hal ini menjadikan sebuah lembaga untuk berkembang secara pesat, mandiri dan meluas. contohnya seperti Pondok Pesantren Modern Gontor Ponorogo, yang memiliki nilai sistem wakaf potensial. Pendirinya mewakafkan seluruh harta warisan orang tua untuk pondok, sehingga proses pembangunan berbagai sarana dan prasarana makin maju dan mampu menampung banyak para santri. Berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan, bangunan seperti asrama bagi para santri, sepertinya cukup membludak, karena banyaknya santri dalam satu asrama, yang menimbulkan kekhawatiran jika nantinya para santri malah tidak betah karena terlalu sempit. Tidak perlu

bangunan megah, namun sederhana tapi nyaman, seperti nilai-nilai kesederhanaan yang ditanamkan kepada para santri sebelumnya.

2. Nilai jiwa kebebasan.

Bebas dalam berfikir dan berbuat, bebas dalam menentukan masa depan, bebas dalam memilih jalan hidup, dan bahkan bebas dari berbagai pengaruh negatif dari luar, masyarakat, jiwa bebas ini akan menjadikan para santri berjiwa besar dan optimis dalam menghadapi segala kesulitan. Hanya saja dalam kebebasan ini seringkali ditemukan unsur-unsur negatif, yaitu apabila kebebasan itu disalah gunakan, sehingga terlalu bebas, dan berakibat hilangnya tujuan atau prinsip. Maka kebebasan ini harus dikembalikan ke aslinya, yaitu bebas dalam garis-garis yang positif, dengan penuh tanggung jawab, baik dalam kehidupan Pondok Pesantren maupun dalam kehidupan masyarakat. Jiwa yang meliputi suasana kehidupan Pondok Pesantren lah yang akan dibawa santri sebagai bekal utama dalam kehidupannya di masyarakat, nilai jiwa seperti inilah yang harus dijaga dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya.

3. Berdikari

Untuk lebih mengembakan budaya yang ada dengan mudah tentunya yang pertama kali dibekali adalah para tenaga pengajar yang mempunyai

potensi untuk bersama sama membangun lembaga yang lebih maju, dengan memperhatikan kesejahteraan guru, jangan hanya diandalkan dengan gaji mengajar yang standar, sekedar hanya untuk bekal beribadah atau bekal mengabdikan Pondok, namun diberi bekal untuk melakukan usaha dilingkungan Pondok.

4. Budaya Musyawarah

Musyawarah merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dilakukan antara pimpinan pondok dengan para pengurus seperti astidz dan astidzah, agar tidak terjadi kesalah pahaman, terutama dalam melaksanakan berbagai kegiatan, agar kegiatan bisa lebih terkoordinasi dengan baik. Dalam Islam Musyawarah juga merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al imron; 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ

حَوْلِكَ^ط فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ

عَلَى اللَّهِ^ج إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

5. Budaya Ritual Keagamaan

Perayaan hari hari besar islam, yang diadakan mengundang warga masyarakat sekitar kampung, tidak hanya dengan para santri atau orang – orang yang ada dilingkungan Pondok Pesantren, tujuannya agar darul Falah bisa leih dekat dengan asyarakat sekitar. Pelaksanaan ibadah rutin lainnya Tadarrus al-Qur’an ba’da sholat magrib dilaksanakan setelah sholat mangrib menunggu datangnya sholat Isya dilaksanakan di Mesjid. Pembacaan al-Qur’an dilakukan secara bersama- sama maupun mandiri. Secara mandiri digunakan sekaligus untuk menghapal dan Muroja’ah Juz 30. Bagi santri dan santriwati yang ingin mendalami dalam menghapal maka dibuat sebuah forum belajar yang lebih fokus, seperti ekstrakurikuler. Pelaksanaan Ibadah lainnya adalah sholat Tahajjud sifatnya insidentil bila ada hajat dari pondok pesantren seperti ulang tahun pondok pesantren, 1 Muharram, santri dan santriwati kelas

VI akan mengikuti ujian akhir nasional melaksanakan sholat Tahajjud secara lebih rutin.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan pembahasan mengenai Budaya Organisasi Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung yang sudah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya serta didukung dengan data lapangan dan teori yang ada maka dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah ialah nilai-nilai dasar yang ditanamkan kepada seluruh sumber daya manusia dilingkungan Pondok Pesantren darul falah, yang mana nilai-nilai tersebut berlandaskan asas Al-Quran Dan Hadist.

Adapun nilai-nilai dan norma yang ditanamkan oleh pendiri dan dianut dan dijalankan oleh para anggota Pesantren, nilai-nilai merupakan inti budaya berupa konsep yang abstrak, hanya dapat dipahami jika dikaitkan dengan sikap dan tingkah laku diantara. nilai-nilai tersebut antara lain adalah.

1. Nilai kedisiplinan. Para anggota khususnya para santri dan santriwati tak luput juga para astid dan astidzah yang dituntut untuk disiplin dalam menjalankan ibadah kepada Allah SWT. Dan juga pada kegiatan sehari-hari dalam kehidupan Pesantren.
2. Nilai kebersihan dan kesehatan. Kebersihan pada lingkungan Pesantren merupakan salah satu tanggung jawab yang harus diperhatikan oleh para

anggota Pondok Pesantren Darul Falah. Begitu juga dengan kerapihan dalam berbusana yang baik.

3. Nilai kesopanan. Setiap anggota santri dan santriwati dituntut untuk memiliki Ahlakul Karimah yang baik.
4. Nilai kesederhanaan dan kemandirian. Sebuah nilai yang juga ditanamkan kepada santri dan santriwati, tentang Sederhana dan mandiri dalam menjalani kehidupan sehari-hari di Pondok Pesantren.
5. Nilai keteladanan, nilai yang ditanamkan agar para anggota Ponpes memiliki sikap keteladanan yang patut dicontoh dan ditiru oleh orang lain.
6. Nilai perjuangan (jihad). nilai perjuangan yang dimaksud disini adalah bukan lagi perjuangan melawan penjajah, atau perjuangangan melawan musuh islam, melainkan berperang melawan rasa nafsu dalam diri, melawan rasa malas untuk belajar, melawan kebodohan dan lain sebagainya.
7. Nilai tanggung jawab (Amanah). Merupakan salah satu nilai yang didapat dari kanjeng Nabi Muhammad SAW. Yang mana hal tersebut sangatlah nilai yang sangat mulia untuk ditanamkan dan dijaga dalam setiap individu.
8. Nilai Tawadhu (rendah hati dan sabar). Menjadi seorang santri santriwati, memiliki sikap rendah hati dan sabar adalah hal yang paling penting dan yang paling mulia. Rendah hati kepada sesama, tidak bersikap sombong dan arogant, dalam bertingkah laku dan bergaul. Sabar dalam menuntut ilmu, sabar dalam menghadapi segala sesuatu yang tidak baik dan lain sebagainya.

Dari nilai-nilai yang ditanamkan kepada seluruh anggota Pondok Pesantren Darul Falah, dapat penulis simpulkan bahwa Pondok Pesantren Darul Falah adalah lembaga pendidikan berbasis pesantren modern yang menanamkan nilai-nilai luhur yang tidak lepas dari corak keindigiuosan pesantren pada dasarnya. yang kemudian hal ini menjadikan Pesantren Darul Falah sebagai Pondok Modern yang tetap menjaga kekhasan pondok pesantren tradisional. Hal ini juga merupakan sesuatu yang sangat membanggakan bagi Pesantren Darul Falah, terlebih di era modern saat ini mudah untuk meninggalkan hal-hal yang dianggap kuno. Namun Darul Falah tetap menjaga dan merawat tradisi.

B. Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan observasi penulis, pada kesimpulan ini penulis juga akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan Pondok Pesantren Darul Falah, agar bisa tetap menjaga, dan mempertahankan nilai-nilai yang telah ditanamkan kepada seluruh anggotanya agar nantinya Ponpes Darul falah dapat menghasilkan lulusan santri dan santriwati terbaik sesuai dengan Visi dan Misinya.
2. Dan juga lebih banyak menciptakan Budaya Organisasi dengan inovasi yang dilakukan secara berkesinambungan dilingkungan Pondok sebagai alat untuk menjawab persoalan internal dan eksternal yang sering terjadi dalam organisasi.

3. Pengadaan artefak sarana dan prasarana budaya organisasi di lingkungan Pesantren Darul Falah berupa tulisan atau produk visual serta budaya kerja yang diterapkan.
4. Menghadirkan tenaga pengajar (Astidz/Astidzah) profesional dan terampil, yang mampu menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai budaya kepada seluruh sumber daya manusia, terkhusus kepada para santriawan/ti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsanuddin , *Profesional Sosiologi*, Jakarta:Menditama, 2004.
- Arifin M.H, *capita selekta pendidikan islam dan umum*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991
- Bambang Prasetyo & Lina Miftahul J, *Metode Penelitian kuantitatif*, Jakarta:Rajawali pers, 2003.
- Depatremen Agama, *cordova (Al-Qur'an dan terjemah)* Jakarta: Yayasan penerjemah / penafsir AlQuran, 2007.
- Didin Hafiudidin, Hendri Tanjung, *manajemen syariah dalam praktik*, Jakarta:Gema Insani, 2013.
- Djumhur I Moh.Surya, *Bimbingan Dan Penyuluhan Disekolah*, Bandung : ilmu, 1985.
- Emanuel Ogbonna & Lioyd c Haris, *leadership style Organizationa Culture and peformance, empirical evidence from Uk companes*, Journal Of Human Resource Management vol.11;4), 2000
- Efendi,Nur,*manajemen perubahan dipondok pesantren (konstruksi teoritik dan praktek pengelolaan prubahan sebagai upaya pewarisan tradidi dan menatap masa depan)* , Yogyakarta: KALIMEDIA, 2016
- H Iskandar Engku & Siti Zubaidah, *sejarah pendidikan islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2014
- John M Manchive.Dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta:Erlangga,2006
- Kartini Kartono, *pengantar Metodologi Riset Social* , Bandung: Mandar Maju
- Khaerul Umam,*Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia,2010
- Kusdi, *Budaya Organisasi* , Jakarta : salemba empat, 2004
- Mujamil Qomar, *Pesantren*, Jakarta : Erlangga
- Majid, Nurcholish, *bilik-bilik pesantren*, Jakarta : paramadina, 2006
- Purwanto, Ngalim, *Budaya Perusahaan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).2008

- Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka: Jakarta, 2007
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2015
- Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *manajemen pondok pesantren*, jakarta: Diva Pustaka, 2003.
- Suharsimi Ari Kuntoro, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*, Jakarta: Rineka Cipta,2006.
- Syamsir Tohang,*organisasi dan manajemen* , bandung : Alfabeta, 2016.
- Wibowo, *Budaya Organisasi (sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat). 2007.
- Zaki Al-din Abd Al-azhim, *ringkasan shahih Muslim*. Bandung : mizan, 2008.
- Zamakhsari Dhofier,*Tradisi Pesantren; Studi Pandangan Hidup Kiyai*. Jakarta:LP3ES, 1994.

Website

- <https://ar.wikipedia.org/wiki/ثقافة> . Macionis, John J; Gerber, Linda Marie . *Sociology*. Toronto: Pearson Prentice. 2011. hal. p. 53 diakses pd tgl 18 juli.2018 pkl 20.47
- https://id.wikipedia.org/wiki/Pesantren_Salaf, diakses pd tanggal 3 juni 2018. Pukul 2.24
- https://id.wikipedia.org/wiki/Pesantren_modern. Diakses pada tanggal 3 juni 2018. Pkl 2.26
- <https://www.gontor.ac.id/panca-jiwa>. Diakses pada tgl 4 08 18. Pkl 3.29
- <https://www.openulis.com/pondok-modern-gontor/>. Diakses pada tgl. 3.08.2018. pkl 8.30

Foto Kegiatan Ngaji Manakib



Kegiatan Ngaji Manakib



Ruang Kelas MA



Foto Bersama Santri Dan Para Astidz-Astidzah











**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Telp. (0721) 704030 Sukarame 1 Bandar Lampung

KARTU KONSULTASI

Nama : Siti Marita

NPM : 1441030156

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Badarudin,S.Ag., M.Ag

Pembimbing II: Eni Amaliah,S.Ag.,SS.,M.Ag

NO.	PEMBIMBING	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
1	I	20 Desember 2017	Bimbingan Proposal	1.
	II	25 Desember 2018	Bimbingan Proposal	2.
2	I	28 februari 2018	ACC Proposal	1.
	II	28 februari 2018	ACC Proposal	2.
3	I	30 Februari 2018	Bimbingan BAB I & II	1.
	II	6 Maret 2018	Bimbingan BAB I & II	2.
4	I	25 Maret 2018	ACC BAB I & II	1.
	II	30 maret 2018	ACC BAB I & II	2.
5	I	21 april 2018	Bimbingan BAB III, IV & V	1.
	II	17 juni 2018	Bimbingan BAB III, IV & V	2.
6	I	27 juli 2018	ACC BAB III, IV & V	1.
	II	10 agustus 2018	ACC BAB III, IV & V	2.

Bandar Lampung, 02 agustus 2018

Ketua Jurusan MD

Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
Nip. 197206161997032002

PEDOMAN WAWANCARA
(ALAT PENGUMPULAN DATA)

1. Bagaimana sejarah berdirinya Pondok Pesantren Darul Falah?
2. Apa visi dan misi Ponpes Darul Falah?
3. Apa makna dari Visi dan Misi Ponpes Darul Falah?
4. Bagaimana struktur kepengurusan di Ponpes Darul Falah?
5. Bagaimana keadaan para santri, astidz dan astidzah yang ada di Pondok Pesantren Darul Falah?
6. Bagaimana keadaan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Darul Falah?
7. Berapa jumlah santri yang ada di Ponpes Darul Falah?
8. Bagaimana hubungan antara santri dengan keluarga kiyai Irmansyah dan dengan para ustd/ustdzh?
9. Budaya atau kegiatan-kegiatan apa saja yang diterapkan di Pondok Pesantren Darul Falah?
10. Nilai-nilai apa saja yang ditanamkan di Pesantren Darul Falah?
11. Apa arti dari nama Darul Falah?
12. Bagaimana rutinitas santri sehari-hari dan apa saja program kegiatan yang ada di Pesantren Darul Falah.
13. Selain budaya atau kegiatan yang bapak sebutkan tadi, itukan umum dilakukan oleh sebuah Ponpes. Adakah kegiatan lain yang sudah menjadi kebiasaan untuk dilakukan oleh seluruh anggota Pondok Pesantren Darul Falah?

14. Budaya organisasi yang sudah diterapkan disini berpengaruh tidak terhadap perkembangan dan kemajuan Ponpes?
15. Adakah budaya, atau kegiatan, yang dilakukan oleh Ponpes Darul Falah tapi tidak dilakukan oleh Ponpes yang lain?
16. Bagaimana impact dari budaya atau kegiatan yang dilakukan ini terhadap para anggota? Biasanya kan budaya itu lahir untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang positif.
17. Adakah kesulitan dalam menerapkan budaya organisasi atau kegiatan di Pondok Pesantren Darul Falah?
18. Ponpes Darul Falah ini katanya dikatakan sebagai “Pondok Sinergi Dua Arah” artinya merawat tradisi dan merespon modernisasi. Tradisi dan nilai-nilai apa saja yang masih terjaga dan dijalankan sampai sekarang? Dan nilai-nilai apa saja yang ditanamkan dalam merespon modernisasi?
19. Adakah budaya atau kegiatan yang belum diterapkan, dan ingin sekali diterapkan pada anggota Ponpes Darul Falah?



PONDOK PESANTREN DARUL FALAH

BANDAR LAMPUNG

Kampung Baru Batu Putu Teluk Betung Barat Bandar Lampung
Telp. 085840620004/082184599974 Email : darulfalah_pondokpesantren@yahoo.com
Kode Pos 35239

PROFIL PONDOK PESANTREN DARUL FALAH KAMPUNG BARU BATU PUTU TELUK BETUNG BARAT KOTA BANDAR LAMPUNG

1. Nama Pesantren : PONDOK PESANTREN DARUL FALAH
2. Alamat Lengkap : Jl. WA. Rahman Kampung Baru Batu Putu
Teluk Betung
Barat Bandar Lampung 35239
3. NPWP Yayasan : 02.895.712.4324.000
4. Pondok Didirikan : 19 Oktober 2005
5. Luas Tanah : 1059 M2
6. Status Tanah : Bersertifikat
7. Sistem Pendidikan : Salafiyah dan Modern
8. Pendiri : Yayasan Idris Ya'kub
9. Waktu Belajar : Subuh, Siang, Malam
10. Status Gedung : Milik Yayasan Idris Ya'kub (akte terlampir)
11. Status Tanah : Hak Milik
12. Lokal : 5 (Lima) Lokal
13. Kantor : 1 (satu) Lokal
14. Asatidz : 20 orang
15. Tata usaha : 2 (Dua) orang
16. Kurikulum : Berpedoman Kurikkulum Pendidikan Nasional
dan

Departemen Agama Republik Indonesia

Kurikulum Pondok Pesantren Modern Gontor

17. Administrasi/Peralatan : Ada

18. Proses Belajar : Ada